

**PARECER N.º 277/CITE/2019**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1769/FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 30.04.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Auxiliar de Acção Médica, na ...

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora e recepcionado em 29.03.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“(...)nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de doze anos.*

*Assim, apelo à vossa consideração, de me ser atribuído o horário das 08h0 às 17h00, cumprindo de igual forma o número de horas diárias de trabalho.*

*Irei com todo o rigor, responsabilidade e profissionalismo manter as minhas funções e obrigações de forma a dignificar a entidade para qual trabalho há mais de 8 de anos.*

*Creia-me que é de extrema necessidade este apelo, pois apenas desta forma poderei garantir a permanência do meu filho no actual infantário, pois o mesmo encerra diariamente às 18h00.*

*Mais solicita a V.ª Exa que a semana de trabalho tenha 40 horas, com duas folgas, podendo eventualmente trabalhar aos sábados se assim for necessário para o regular funcionamento da clínica.*

*De salientar que o meu marido trabalha por turnos rotativos de 24 horas, sábados, domingos e feriados, o que dificulta a assistência ao nosso filho menor, sendo de todo necessário que um dos membros do casal tenha um horário fixo para a correspondente assistência na educação e demais cuidados.*

*Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*

*(...)"*

**1.3.** A 22.04.2019, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, expedida em 18/04/2019, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"(...)Acusamos a recepção do seu pedido, o qual mereceu a nossa melhor atenção. A empresa empreende o seu máximo esforço para dar resposta e compatibilizar todos os pedidos que lhe são efectuados neste sentido, pelo que solicitamos- lhe que tenha em conta o seguinte.*

*O horário flexível é um direito do trabalhador com responsabilidades familiares, atribuído por lei, cujo exercício não pode ser, todavia, desligado da situação da empresa.*

*Neste caso em específico, a sua concessão terá que ter em conta o funcionamento e organização do serviço de ... em que se encontra integrada com a categoria profissional de Auxiliar de Acção Médica.*

*Como sabe, o serviço de ... funciona em turnos de horários rotativos- na parte da manhã das 08:00 às 17:00 horas ou das 09:00 às 18:00 horas, e da parte da tarde, das 13:00 às 21:00 horas ou das 14:00 às 22:00 horas -, sendo necessário para o seu funcionamento, em cada turno, três trabalhadores com a categoria profissional de Auxiliar de Acção Médica.*

*Dos seis trabalhadores afectos ao serviço de ..., um dos trabalhadores apenas cobre as férias dos restantes colegas (e, quando não existem períodos de férias, completa o horário no controlo de relatórios, área do serviço de ... que tem apresentando a necessidade de*

*ter uma outra pessoa afectada sempre que possível, tendo em conta o volume de trabalho), e outro trabalhador tem horário fixo no período da manhã, não só por inerência das funções a que se encontra alocado, mas também em virtude de anterior pedido de horário flexível que nos foi dirigido.*

*Assim, se implementado o horário que nos solicita, o período da tarde deixaria de estar assegurado, uma vez que faltaria sempre uma pessoa para completar esse turno, uma vez que são sempre necessários três Auxiliares de Acção Médica em cada turno.*

*Por razões de gestão, a contratação de um novo trabalhador não se afigura possível.*

*A única e eventual solução seria sobrecarregar os restantes três Auxiliares de Acção Médica afectos ao serviço de ... com o horário da tarde, o que significa que os restantes três Auxiliares de Acção Médica passariam a prestar trabalho no turno da tarde três semanas por mês, em vez de duas semanas por mês, conforme se verifica actualmente.*

*Em face do exposto, para atender ao seu pedido, o horário por turnos rotativos deixaria de o ser, uma vez que os restantes trabalhadores ficariam com um horário fixo, no qual prestariam o seu trabalho quase exclusivamente no turno da tarde.*

*Ora, tendo em conta que o horário de funcionamento do estabelecimento em causa ultrapassa os limites do período normal de trabalho, os horários são um factor determinante para que o serviço funcione em pleno, assegurando cuidados contínuos e de qualidade aos utentes. O horário por turnos rotativos é efectivamente aquele que proporciona uma atribuição justa e equilibrada dos horários em vigor pelos trabalhadores ao serviço, sendo, como tal, uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa que o mesmo se mantenha.*

*Em face do exposto, tendo em conta a dimensão do serviço de ..., e que o seu caso não é o único no serviço de ... torna-se difícil a coordenação deste tipo de situações, sem lesar os demais trabalhadores e a organização do serviço de ....*

*A aceitação do seu pedido torna-se sobretudo difícil uma vez que o mesmo não foi objectivo, no sentido de nos ter sido indicado qual o prazo previsto para a cessação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, não cumprindo desta forma com o disposto no artigo 57.º, n.º 1. al. a) do Código do Trabalho.*

*Sem uma previsão antecipada da duração da prestação de trabalho em regime de horário flexível, não conseguimos encontrar uma solução que se ajuste ao curto, médio, ou longo prazo, conforme se afigure necessário.*

*Atento o exposto, não nos encontramos em condições de aceder ao seu pedido, uma vez que às dificuldades já enunciadas, acresce o facto de desconhecermos por quanto tempo pretendia ficar neste regime.*

*Não obstante, é da nossa maior preocupação encontrar uma solução que compatibilize tanto quanto possível os seus interesses e os interesses da empresa. Pelo exposto, sugerimos reunir no próximo dia 30 de Abril, às 16:30 horas, no seu local de trabalho, juntamente com a Enfermeira (...) Responsável de Equipa, na expectativa de encontrarmos a solução que melhor concilie os interesses em causa.*

*Ficaremos, assim, a aguardar o seu parecer à presente comunicação, bem como a confirmação da sua disponibilidade para a reunião proposta. Mantemo-nos disponíveis para qualquer esclarecimento ou questão de que necessite.*

*(...)"*

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada em 23/04/2019, cujo teor se transcreve:

*"(...)*

*-Em resposta à carta que me foi enviada, venho por este meio apresentar os meus argumentos face à vossa recusa.*

*-Na carta que recebi, foi-me apresentada como justificação para a recusa em fazer um horário flexível, a suposta sobrecarga das restantes auxiliares de ação médica, pois essas mesmas auxiliares iriam fazer 3 semanas à noite.*

*- Ora numa equipa de 15 pessoas, em que 11 delas são mulheres, qual o motivo para que esses mesmos funcionários não rodem entre setores, evitando assim a sobrecarga de outros a fazer noites, atendendo que os homens por opção da entidade patronal, nesta clínica não fazem ....*

*- Pois no meu caso pessoal, quando assinei o meu contrato com a empresa para a qual trabalho desde 2011, não me foi informado nem li nesse mesmo contrato que teria de ficar alocada a um determinado setor, pois durante estes 8 anos, já rodei todos os setores da clínica (...).*

*- Sendo assim, não consigo compreender os vossos argumentos de sobrecarga de outros em detrimento de terceiros, pois se houvesse formação de todos os funcionários para*

*estarem aptos para a todos os serviços, este meu pedido de acordo com a lei tinha todas as condições para ser aprovado.*

*- Pelos motivos acima descritos e de acordo com a lei, passo a citar o conteúdo do nº 2 do art.º 57.º “O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na Impassibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, ora com afirmei nos parágrafos acima, nada diz nos contratos de trabalho que estaria obrigatoriamente alocada a um só setor.*

*No que diz respeito ao horário da ... da qual faço parte, sempre terminou às 21h00, sendo que há cerca de 1 ano atrás, esse mesmo horário passou para as 22h00, para fazer face às necessidades de outros setores, pois na prática nunca fica ninguém na ... após as 21h00.*

*- Se os funcionários de outros setores também saíssem às 22h00, e não apenas as funcionárias da ..., não se estaria aqui a falar de tanta sobrecarga.*

*- Em relação ao prazo previsto da prestação de horário em regime de trabalho flexível, cumpre-me informar que é o prazo estipulado por lei ( Art. 56.º nº 1 do Código de Trabalho), iniciando no corrente ano de 2019 e terminando em 2030 ano em que o meu filho perfaz 12 anos de idade.*

*- Pelas razões e motivos acima expostos e para uma melhor resolução deste diferendo, e porque o que interessa salvaguardar será sempre o bom funcionamento da Clínica e o bem estar de todos os trabalhadores, venho por este meio disponibilizar-me para fazer uma semana por mês no turno das 13h00 às 21h00, sendo que é a hora que termina o serviço da ..., ajudando assim a aliviar as três semanas em que as minhas colegas teriam de fazer noites.*

*- Pretendo assim que o meu horário passe a ser o seguinte: 08h00 às 17h00, com 1 hora de almoço das 13h às 14h.*

*1 semana ao mês no horário das 13 às 21H.*

*Em relação aos sábados disponibilizo-me a fazer 2 por mês, desde que me sejam dadas as folgas semanais , e não descontar as horas como se pratica habitualmente.*

*-Face á disponibilidade por mim mostrada em solucionar este diferendo, prejudicando assim a minha vida pessoal, não vejo para já qualquer motivo para a citada reunião. Disponível para qualquer dúvida (...).”*

- 1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia da declaração da entidade empregadora do progenitor do menor.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2 O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.3 A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4 A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do*

*envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).*

- 2.5** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.6** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“ 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de*

*participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe "Direitos do Trabalhadores" como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

**2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa

e habitação”.

**2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e

que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que a sua jornada diária de trabalho se realize no horário das 08h00 às 17h00, com disponibilidade para trabalhar aos sábados, para prestar a devida assistência e apoio ao filho menor de 12 anos, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, até 2030, altura em que o menor perfaz 12 anos de idade.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto do progenitor do menor trabalhar em turnos rotativos de 24 horas, sábados, domingos e feriados, o que dificulta a assistência ao filho menor, sendo necessário que um dos membros do casal tenha um horário fixo para a correspondente assistência na educação e demais cuidados.
- 2.15** Antes de iniciar a análise do processo, importa decidir uma questão prévia: a da existência de um novo horário e os seus efeitos perante o pedido de parecer apresentado pela entidade empregadora. Com efeito, verifica-se que a trabalhadora, em sede de apreciação, vem apresentar um horário de trabalho diferente do apresentado no pedido (8h00 às 17h00, com disponibilidade para trabalhar uma semana por mês, no turno das 13h00 às 21h00 e 2 sábados, com folgas durante a semana), o que poderá configurar um novo pedido. Sucede que a trabalhadora não o designou como tal e que a entidade empregadora não se pronunciou relativamente ao novo horário, apesar de o ter remetido em momento posterior ao do pedido e intenção de recusa. Também não deu sem efeito, o pedido de parecer, o que poderia ter feito, caso considerasse o teor da apreciação como um novo pedido, de forma a analisá-lo e pronunciar-se sobre o mesmo. Face ao exposto e atendendo a que o pedido se afigura regular, ir-se-á considerar o horário indicado no pedido, sem embargo de, por acordo, a trabalhadora e a entidade empregadora negociarem horário diferente, nos termos do horário proposto na apreciação.

- 2.16** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.17** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.18** Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”* (sublinhado nosso).
- 2.19** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de

interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada<sup>2</sup>.

**2.20** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a aceitação do pedido torna-se sobretudo difícil, por não ter sido indicado qual o prazo previsto para a cessação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, não cumprindo desta forma com o disposto no artigo 57.º, n.º 1, al. a) do Código do Trabalho.

**2.21** No que concerne à duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, importa referir que a formulação do pedido no tocante à duração do trabalho em horário flexível, se mostra igualmente válida, ainda que seja omissa como sucede no caso em apreço. Do disposto no n.º 1 do artigo 56º do CT, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 57º do mesmo diploma legal, resulta que do pedido deve constar a “indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável”, ou seja, até o filho menor perfazer os 12 anos, sendo este limite um prazo supletivo, na falta de indicação de outro prazo. Trata-se de um requisito legal para efectivação de um direito, que o legislador teve intenção de criar, sem impor quaisquer limitações ou condicionantes (salvo a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço), pelo que não pode nem deve ser utilizado como argumento para obstar à atribuição do horário requerido.

**2.22** Ainda a este propósito e com o intuito de clarificar a questão veja-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, que refere: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora,

---

<sup>2</sup> No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56º e no n.º 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: “Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que “a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”. Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, n.º 3, e 212º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT.”

se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

**2.23** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que respeita o número de horas diárias a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

**2.24** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.

**2.25** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora refere que:

a) O serviço de ... funciona em turnos de horários rotativos distribuídos da seguinte forma: manhã- das 08:00 às 17:00 horas ou das 09:00 às 18:00 horas e tarde - das 13:00 às 21:00 horas ou das 14:00 às 22:00 horas, sendo necessário para o seu funcionamento, em cada turno, três trabalhadores com a categoria profissional de Auxiliar de Acção Médica.

b) Dos seis trabalhadores afectos ao serviço de ..., um dos trabalhadores apenas cobre as férias dos restantes colegas (e, quando não existem períodos de férias, completa o horário no controlo de relatórios, área do serviço de ... que tem apresentando a necessidade de ter uma outra pessoa afecta sempre que possível, tendo em conta o volume de trabalho), e outro trabalhador tem horário fixo no período da manhã, não só por inerência das funções a que se encontra alocado, mas também em virtude de anterior pedido de horário flexível que nos foi dirigido. Caso o horário requerido lhe seja atribuído, o período da tarde deixaria de estar assegurado, uma vez que faltaria sempre uma pessoa para completar esse turno, uma vez que são sempre necessários três Auxiliares de Acção Médica em cada turno.

c) A única e eventual solução seria sobrecarregar os restantes três Auxiliares de Acção Médica afectos ao serviço de ... com o horário da tarde, o que significa que os restantes três Auxiliares de Acção Médica passariam a prestar trabalho no turno da tarde três semanas por mês, em vez de duas semanas por mês, conforme se verifica actualmente.

**2.26** Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Não obstante, a entidade empregadora informar quais os horários dos turnos em vigor no serviço onde a requerente trabalha e o número de trabalhadores com a mesma categoria e função afetos ao serviço, não fornece os mapas de horário de trabalho, dos quais constem os/as trabalhadores/as a exercerem atividade naquele serviço, nem tão pouco fornece o número de trabalhadores com a categoria da requerente que trabalham na clínica e os respectivos horários e distribuição por turnos, sendo esta realidade que se deve ter em conta na apreciação do pedido e da respectiva recusa. Será aqui, de salientar que, em sede de apreciação, a requerente afirma que a clínica possui uma equipa de 15 pessoas, com a sua categoria profissional, distribuídas pelos vários serviços.

**2.27** Igualmente, não demonstra qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as da clínica; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

**2.28** Alega serem necessários 3 trabalhadores por turno, num total de 6 no serviço de ..., mas exclui um destes trabalhadores por cobrir as férias dos restantes colegas e fora do período de férias, entre outras funções, auxilia o serviço de ... quando o volume de trabalho o justifica. Do exposto, parece resultar que o serviço funciona,

regularmente, com 5 trabalhadores e não 6, o que coloca em crise o alegado pelo empregador, quando fala em sobrecarga dos restantes trabalhadores, caso seja atribuído o horário flexível requerido, porquanto a alegada sobrecarga parece existir, com ou sem atribuição de horário flexível à trabalhadora.

**2.29** Por outro lado, é de sublinhar que a organização dos tempos de trabalho pelo empregador, deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial proteção da trabalhadora, tanto mais que não implicam qualquer ausência da mesma. Sucede o oposto, na medida em que a trabalhadora que requer horário flexível, está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou tendo solicitado horário que se enquadra nos tempos de trabalho praticados.

**2.30** A entidade empregadora também não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída nos turnos da tarde - 13h00 – 21h00 e 14h00 -22h00, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora, pelo que nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora.

**2.31** Informa ainda a entidade empregadora que no serviço de ... já existe um trabalhador com horário fixo no período da manhã, não só por inerência das funções a que se encontra alocado, mas também em virtude de anterior pedido de horário flexível. A este propósito dir-se-á que a não atribuição de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado "*requisito justificável e determinante para o exercício da atividade*

*profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).*

**2.32** E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.*

*Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

**2.33** Naturalmente que perante uma situação em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

**2.34** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.35** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos

termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.36** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... .
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA**

RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA