

**PARECER N.º 318/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.

Processo n.º 2068-FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 21.05.2019 por correio registado da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ....

**1.2.** Em 15.04.2019 a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*“(...) ..., casada, enfermeira ..., residente na ..., vem, subseqüentemente ao parecer emitido pelo CITE, referente ao seu precedente requerimento, e nos termos e para os efeitos do art.º 56 e 57 do Código do Trabalho, requerer a V. Exas que a partir do 30 dia a contar da receção da presente, passe a desempenhar as suas funções nessa empresa em horário de trabalho flexível, pelo prazo máximo de 2 anos.*

*Assim, a requerente é mãe do menor (...), nascido a 3-3-2015, que vive com ela em comunhão de mesa e habitação.*

*Pretende desempenhar as suas funções em horário a estabelecer entre as 8h30-13h30 e as 14h30-17h30 -8h, folgando e descansando ao sábado e ao domingo; dispõe-se porém a trabalhar em um fim de semana por mês, sendo que nessa semana, trabalhará das 8h30 às 13h30 e das 14h30 às 16h30 - 7h (2a, 3 e 4 f), folgará e descansará à a e à 6 feira e sábado e domingo fará o horário das 9h30 às 13h e das 14h às 20h - 9,5h. (...) “*

**1.3.** Em 04.05.2019 a entidade empregadora remeteu e a trabalhadora recebeu em 08.05.2019, a intenção de recusa, com os fundamentos abaixo transcritos:

*"(...) Exma. Enfermeira ...,*

*Na sequencia do solicitado em carta recebida a 15.04.2019, vimos informar que analisamos com atenção o pedido para ser atribuído um horário flexível, pelo prazo de dois anos, que indicava o horário laboral pretendido.*

*A ... possui um horário de atendimento ao publico das 9:00 as 21:00h, de segunda a sexta-feira e um horário das 10:00 as 13:00h e das 15:00 as 19:00h no sábado e domingo. Além disso assegura um serviço de atendimento urgente de 24h, inerente à sua atividade de prestação de serviços ... . O serviço com horário alargado bem como permanente em urgência, inerente a atividade desenvolvida, pretende garantir, ao máximo, uma assistência dedicada aos utentes deste estabelecimento o que, sabemos, pressupõe também uma disponibilidade e organização exigente de toda a equipa de trabalho, dentro dos limites legais e com razoabilidade.*

*Pelas razões indicadas informamos não ser possível atender ao pedido em causa por não ser possível garantir o funcionamento e horário da empresa de forma sustentável com o quadro de colaboradores atuais.*

*Entendemos as razões e legitimidade do pedido formulado e lamentamos não ser possível atender ao mesmo mas, de outra forma, seria comprometido o funcionamento normal da empresa.*

*Sem outro assunto de momento, despedimo-nos com os melhores cumprimentos, (...)"*

**1.4.** Em 13.05.2019, a trabalhadora remeteu a resposta à intenção de recusa, que a entidade empregadora recebeu em 15.05.2019, nos seguintes termos:

*"(...), em face da vossa comunicação de intenção de recusa da requerida autorização para trabalhar em horário flexível, vem dizer o seguinte:*

*Com o devido respeito, a signatária nos termos da al. a) do n.º8 do art.º57 do CT, tem por aceite o pedido efetuado nos seus precisos termos.*

*Dado que, não tendo V. Exas comunicado intenção de recusa nos 20 dias após a receção do pedido (15-4-2019), então nos termos supra descritos encontra-se esta aceite nos seus precisos termos.*

*O dito prazo teve o seu terminus no dia 5 de maio último.*

*Sem condescender, não consegue a signatária conceber a existência de um qualquer motivo legal de recusa da solicitação para desempenhar as suas funções*

*nessa empresa em horário flexível; não concebe nenhuma exigência imperiosa do funcionamento da empresa ou impossibilidade da sua substituição que justifiquem tal recusa.*

*De facto, desde que ali trabalha a requerente sempre tem encetado esforços para respeitar os horários que a gerência lhe vai atribuindo e conjugá-los com a sua vida familiar, designadamente com a sua saúde (...) e a vida do seu filho menor, agora com 4 anos (desde 3-3-2019). A requerente, antes de solicitar o horário flexível, falou com a gerência, embora de forma informal, expondo-lhe todos os seus anseios e pediu a melhor atenção para o problema, procurando solução equilibrada; isto após ter ... .*

*Expôs que, como qualquer criança de tão tenra idade, o filho da requerente precisa da mãe.*

*Muitos dias (a exemplo, como aconteceu no presente mês de março em que o horário atribuído pela gerência à requerente começa às 13h30 e termina às 21h30), a Requerente não priva com o filho.*

*O menor sai de casa de manhã para a escola, ensonado, depois de insistência para acordar, fazer a higiene, vestir-se e tomar o pequeno almoço; regressa a casa às 16h30 e a mãe não está.*

*Não almoça com a mãe, não janta com a mãe e deita-se antes da mãe regressar a casa do trabalho.*

*Mãe e filho privam nos escassos instantes matinais em que estão juntos, em que ele está ensonado, rabugento, em que não quer comer, fazer a higiene, vestir-se, calçar-se...*

*O menor chora todos os dias quando o vão buscar à escola e não é a mãe que o recolhe.*

*O menor não quer deitar-se antes da mãe chegar e, chora quando a mãe não chega antes dele dormir.*

*Cada vez é mais difícil à requerente gerir a sua vida familiar!*

*Ora, sabe a requerente que a ... tem um horário alargado de expediente de 2a a 6afeira, das 9h00 às 21h00, e sábados e domingos, das 10h às 13h00 e das 15h00 às 19h00; que tem serviços de urgências 24h00 por dia (permanente).*

*Sabe também que os horários dos trabalhadores estão organizados por forma a assegurar esse horário de expediente.*

*Acontece, porém, que, além da requerente, trabalham na ... outras Enfermeiras ..., com iguais habilitações às dela. As funções que a requerente desempenha não são*

*específicas suas, não sendo exigidas habilitações ou características específicas que só ela possua na ....*

*Ademais, desde o meio do mês de fevereiro a esta parte que à Enfermeira ... foi atribuído pela gerência um horário fixo, correspondente àquele que a Requerente antes solicitou, e que se mantém disponível para fazer em alternativa ao que ora requereu.*

*Pelo que, requer a V. Exas que reconsiderem a comunicada intenção de recusa ante feita. (...). "*

**1.4.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"*.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

**2.2.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.3.** 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”.

**2.4.** 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.

**2.5.** 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).

**2.6.** 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”.

**2.7.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.8.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*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.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

**2.9.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“ (...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (...).”

**2.10.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o/a trabalhador/a, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

**2.11.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.12.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.13.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

**2.14.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.15.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do/a trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.16.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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;
- 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”.

**2.17.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

**2.18.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da



atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador determinar, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, os 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.

**2.19.** É doutrina maioritária desta Comissão considerar 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 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<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.20.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup>

consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.21.** A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017<sup>3</sup>, o seguinte: - “ (...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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.*”.

**2.22.** Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - “*São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.*”

**2.23.** Na verdade, o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do

---

3

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que expressa o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho, doravante referido por CT.

**2.24.** Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso e, bem como, do descanso semanal).

**2.25.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, socorrendo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.26.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tal como bem espelha o .º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, referira-se ainda que o empregador deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conforme determina a alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho.

**2.27.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um

enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.28.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.29.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, sendo legítimo ao empregador 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, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.30.** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora** que lhe conceda um regime de trabalho em horário flexível, de

segunda a sexta-feira das 8h30 às 13h30 e das 14h30 às 17h30, dispendo-se ainda a requerente a trabalhar um fim de semana por mês. No fim de semana em que a requerente se encontra disponível para trabalhar, solicita o horário das 9h30 às 13h00 e das 14h00 às 20h00, trabalhando ainda, de 2.<sup>a</sup> feira a 4.<sup>a</sup> feira no horário das 8h30 às 13h30 e das 14h30 às 16h30 e folgando à 5.<sup>a</sup> e 6.<sup>a</sup> feira, perfazendo as 40 horas semanais que se encontra obrigada contratualmente.

**2.31.** Tal solicitação para trabalhar em regime de horário flexível prende-se com o facto de ter necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor com 4 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Tal horário flexível, é solicitado pelo prazo de 2 (dois) anos.

**2.32. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora** argumenta, referindo possui um horário de atendimento ao público das 9h00 às 21h00, de segunda a sexta-feira e um horários das 10h00 às 13h00 e das 15h00 às 19h00, no sábado e domingo, assegurando ainda um serviço de atendimento urgente 24h. O serviço tem uma horário alargado e prestação de urgência permanente, de forma a garantir uma assistência aos utentes e que *pressupõe uma disponibilidade e organização exigente de toda a equipa de trabalho, dentro dos limites legais e com razoabilidade.*

**2.33.** Informa ainda a entidade empregadora que percebe as razões e legitimidade da requerente, mas que por razões imperiosas do funcionamento do serviço, não é possível conceder o horário solicitado.

**2.34. Analisado o pedido da requerente,** afere-se que a trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, preenchendo os requisitos aí elencados.

**2.35.** Dispõe o artigo 56.º, já citado, que o/a trabalhador/a escolhe o horário

que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

**2.36. No que respeita à intenção de recusa notificada à trabalhadora**, afere-se de tal documento, que o trabalho se encontra organizado por turnos.

**2.37.** É inegável que a organização dos tempos de trabalho é um poder da empresa. Porém, ao afirmar que aquela organização de trabalho não é suscetível de ser alterada por motivos relacionados com o próprio funcionamento da empresa, porque só desta forma seria viável dar cumprimento às regras sobre limites de tempo de trabalho e de descanso dos restantes trabalhadores, aparenta não terem sido equacionadas as variantes possíveis e realizáveis em qualquer relação de trabalho, como sejam as ausências por motivo de doença, licença ou férias.

**2.38.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.

**2.39.** A trabalhadora/requerente escolheu o horário, dentro dos turnos existentes, turnos estes, elaborados pela entidade empregadora e que lhe permitem fazer a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

**2.40.** Os limites estabelecidos pela trabalhadora são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida pela entidade empregadora, que foi possível aferir a sua existência através da consulta do mapa de turnos, junto pela entidade empregadora.

**2.41.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.42.** Como bem esclarece o Douro Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, *"será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."*

**2.43.** Por último, importa pois considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este 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; como tal, a organização dos tempos de trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou quando existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.44.** Em bom rigor, a entidade empregadora **não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento**, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.

**2.45.** Com efeito, a entidade empregadora não alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, não indica o número de meios humanos necessários e que se encontram disponíveis face à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora, fazendo apenas uma alegação abstrata e genérica no que respeita à concessão do horário flexível solicitado.

**2.46.** Neste contexto, não resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora quantos/as trabalhadores/as tem na totalidade naquele serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nem tão pouco quantos/as assistentes hospitalares são necessários para cada turno. Desta forma, da notificação efetuada à trabalhadora, não ficam demonstradas as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço ou que aquela trabalhadora seja insubstituível.



**2.47.** A entidade empregadora não deve basear a recusa sem demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Ora, em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora, tal como requerido.

**2.48.** Face ao exposto, não ficou demonstrado de que forma a atribuição do regime de horário flexível à trabalhadora é determinante para concluir pela inexistência de outros trabalhadores para os demais horários ou dias de semana. Considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.49.** Por fim, e face ao exposto pela entidade empregadora na carta de envio à CITE, importa ainda referir que o n.º 1 do artigo 57.º do CT não determina a junção de qualquer tipo de documento no que respeita à prova comunhão de mesa e habitação, estabelecendo apenas aquele normativo legal que o/a trabalhador/a junte declaração da qual conste que o/a menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação, pelo que se encontra preenchido tal formalismo legal. O mesmo se dirá relativamente à prova da existência de filhos menores de 12 anos, que o/a trabalhador deverá declarar sobre a existência de filhos menores de 12 anos.

Convém esclarecer ainda que no que respeita à categoria profissional da requerente, afere-se dos documentos juntos pela entidade empregadora, a denominação de *“enfermeira”*.

Quanto ao acordo firmado com uma enfermeira que executa o horário do turno da manhã, por ser mais antiga e por razões de saúde, importa esclarecer a entidade empregadora, que o direito da trabalhadora, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, é um direito com tutela constitucional.

**2.50.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

**2.51.** Saliente-se ainda 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 proteção 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral

do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, 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 MESMA ATA.**