

**PARECER N.º 341/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 2234/FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 03.06.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica ramo de Farmácia, a exercer funções nos serviços farmacêuticos da referida entidade.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 06.05.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“(...) Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica ramo de Farmácia (...) em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções nos Serviços Farmacêuticos, na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, 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 a filhos menores de doze anos até 1 de Junho de 2028 com o seguinte horário de trabalho:*

*Das 08:30 horas às 12:30 horas (manhã); Das 13:00 horas às 16:00 horas (tarde). Período de trabalho: 2ª--Feira a 6ª Feira*

*Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:00 horas.*

*Declara ainda que é mãe de (...), nascido a 1 de Junho de 2016 e de (...), nascida a 20 de Fevereiro de 2013, menores que vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.*

*(...)”*

1.3. A 24.05.2019, a trabalhadora foi notificada através de correio electrónico, da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*"(...)Em resposta ao requerimento apresentado por V. Ex.<sup>a</sup> em 06 de maio de 2019, no qual solicita autorização para o cumprimento do horário de trabalho em regime de horário flexível, somos a informar que por deliberação do Conselho de Administração de 24/05/2019, o mesmo foi "Indeferido, dada a impossibilidade real de conceder o regime de horário flexível a todas as trabalhadoras em idênticas circunstâncias, face à desproporção do esforço requerido aos restantes trabalhadores."*

*Mais se informa que V. Ex.<sup>a</sup> dispõe do prazo de cinco dias consecutivos para, querendo, reclamar da presente deliberação o que poderá fazer até ao próximo dia 29/05/2019.*

*(...)*

*Junta-se em anexo os fundamentos da deliberação do Conselho de Administração.*

Do teor da Informação que contém a deliberação do Conselho de Administração, extrai-se o seguinte:

*"(...)*

*Por requerimento datado de 06 de maio de 2019, a Sra (...) titular de um contrato de trabalho individual de trabalho, sem termo, desde 01/03/2005, (...), em exercício de funções nos Serviços Farmacêuticos, solicita autorização para o cumprimento de um horário de trabalho flexível, ao abrigo do disposto na alínea p) do n.º 1 do artigo 35.º conjugado com o artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, em virtude de ter dois filhos menores (...).*

*Cumpre-nos informar:*

*1- O requerimento encontra-se instruído com uma declaração da entidade empregadora do cônjuge, atestando que o mesmo cumpre um horário de trabalho de segunda a sexta-feira das 08:30 horas às 17:30 horas, e aos fins de semana e feriados, sempre que necessário devido ao- facto de a fábrica laborar continuamente; uma declaração da entidade a cargo é confiada a guarda dos menores com a indicação do respetivo horário de funcionamento, a saber, das 7:30 horas às 19:00 horas;*

*2- O requerimento encontra-se devidamente informado pela Diretora dos Serviços Farmacêuticos que refere, "Horário dos Serviços Farmacêuticos: 08:30h-19:00h- de 2ª a sexta-feira; 08:30 horas -13:00h- sábado. Este horário tem de ser assegurado pelos TSDT's. O horário de sábado e das 13h-19:00, é assegurado numa escala semanal ou mensal, pelo que irá*

*acontecer semanalmente das 13h-19h e mensalmente 1 vez.”; e informado pela Técnica Coordenadora que refere, “Não concordo com a atribuição do regime de horário flexível.”*

*O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que à trabalhadora com responsabilidades familiares seja autorizada a prática de horários flexíveis, com o objetivo de permitir a conciliação da vida profissional com a vida pessoal;*

*4- Por horário flexível entende-se o que permite à trabalhadora escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;*

*5- Ao empregador compete elaborar o horário de trabalho requerido pela trabalhadora; tendo em conta os requisitos mencionados nas alíneas do n.º 3 do artigo 56.º, designadamente:*

*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 dos Serviços Farmacêuticos;*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;*

*6- O requerimento apresentado cumpre os requisitos constantes das alíneas a) e c). No tocante ao requisito constante da alínea d) constata-se que o horário proposto não abrange todos os horários existentes nos Serviços Farmacêuticos, os quais são essenciais para assegurar o respetivo funcionamento;*

*7- O pedido agora apresentado surge na sequência da deliberação do Conselho de Administração n.º ..., a qual estabeleceu a obrigatoriedade de os Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica afetos aos Serviços Farmacêuticos, cumprirem o respetivo horário normal de trabalho, aos sábados, das 08:30 horas às 13:00 horas, mediante escala de serviço, cópia em anexo;*

*8- Após a notificação da deliberação do Conselho de Administração, a Sra (...), veio invocar o disposto na Cláusula 8.ª do Contrato Individual de Trabalho, a qual menciona expressamente que o descanso semanal obrigatório e complementar coincide com o domingo e o sábado, respetivamente, pelo que teria de ser dispensada da prestação de trabalho ao sábado;*

9- Pese embora o conteúdo da referida cláusula contratual, a trabalhadora foi informada que não se encontra dispensada do cumprimento do horário de trabalho no período compreendido entre as 08:30 horas e as 13:00 horas, aos sábados, tendo sido apresentados os necessários fundamentos legais, cópia em anexo;

10- O funcionamento dos Serviços Farmacêuticos é assegurado mediante a realização de uma escala mensal rotativa, a qual, na medida do possível, distribui os horários menos pretendidos de uma forma equitativa;

11- Os Serviços Farmacêuticos têm uma dotação atual de oito Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, incluindo a Técnica Coordenadora, dos quais, três se encontram em regime de horário flexível, por motivos de parentalidade, em cumprimento de pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

12- Cumpre referir que um dos elementos abrangidos pelo Parecer da Comissão, embora dispensado da realização de tardes, tem vindo a cumprir o horário até às 19:00 horas, dada a respetiva necessidade de compatibilização do horário de trabalho com a frequência das aulas;

13- A autorização da flexibilidade do horário de trabalho à Sra (...) determinará que os horários até às 19:00 horas e o horário dos sábados seja efetuado por quatro elementos. Note-se que poderá ser assegurado por cinco elementos, desde que o Técnico referido no ponto 11, não exija o cumprimento do regime de flexibilidade do horário de trabalho;

14- Em época de férias ou situações de ausência por doença, verificar-se-á uma sobrecarga excessiva relativamente aos restantes elementos não abrangidos pelo regime de flexibilidade de horário de trabalho;

15- A situação criada com uma gestão não equitativa dos horários menos pretendidos, poderá criar uma forte perturbação nos Serviços Farmacêuticos;

16- O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar instituído pelo legislador confere aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, a possibilidade de solicitarem ao ... a prestação de trabalho em regime de horário flexível;

17- Contudo, compete ao ... o funcionamento dos Serviços Farmacêuticos, organizando-os com equilíbrio e em face dos direitos de todos(as) os(as) trabalhadores(as);

18- Conhecendo a necessidade de tratar de forma igual as situações iguais e de forma diferente as situações diferentes, cremos não poder ser recusado o presente pedido de

*flexibilidade de horário de trabalho enquanto outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, beneficiarem do referido regime;*

*19- Caso todos(as) os(as) trabalhadores(as) integrem a escala do horário da tarde e os sábados de manhã, cada trabalhador(a) terá de realizar uma tarde em cada semana e meia e um sábado a cada dois meses;*

*20- Se apenas quatro trabalhadores(as) realizarem os referidos horários, cada trabalhador(a) poderá ter de realizar duas tardes por semana e um sábado por mês;*

*21- Pelo exposto, considerando existir uma significativa desproporcionalidade entre o que é exigido a cada trabalhador(a) com responsabilidades familiares e o que é exigido a quem não se encontra na mesma situação, propõe-se que os horários dos(as) restantes trabalhadores(as) com responsabilidades familiares sejam revistos.*

*22- Finalmente, cumpre-nos informar que atendendo aos factos apresentados pela requerente, considera-se que o respetivo horário de trabalho é compatível com o do cônjuge, permitindo o necessário acompanhamento dos filhos menores.*

*Mais se informa que a intenção de indeferimento do requerimento deverá ser comunicada à requerente, no prazo máximo de 20 dias consecutivos, após a data da receção do requerimento, sendo o prazo limite o dia 26 de maio de 2019.*

*(...)"*

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada em 28/05/2019, cujo teor se reproduz:

*"(...)vem por este meio apresentar a sua apreciação ao indeferimento do pedido de autorização para a prática de horário flexível, requerido a 6 de Maio de 2019.*

*Com base no nº 2 do artigo 56.º da lei 7/2009, o direito à proteção da parentalidade está comprometido pelo meu actual horário de trabalho, que compreende um período de presença obrigatória entre as 12h00 e as 19h00 de 2ª-f a 6ª f, e um período ao sábado das 8h30 às 13 horas, tornando impossível prestar os cuidados e dar assistência necessária aos meus dois filhos de 2 e 6 anos de idade.*

*Atendendo ao facto de a escola encerrar às 19 horas, ao horário e local de trabalho do pai, e ao facto de não ter sempre alguém com disponibilidade para assegurar a recolha dos meus filhos na escola antes do seu encerramento, solicito que me seja atribuída a*

*flexibilidade de horário, na observância da lei 7/2009, pelo direito que me é concedido pela alínea p) do artigo 35º, e pelo nº1 do artigo 56ª.*

*Em relação ao ponto 7, o qual estabelece a obrigatoriedade de os Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica afectos aos Serviços farmacêuticos, cumprirem o respectivo horário normal de trabalho, aos sábados, das 08h30 às 13h00, cabe-me dizer que este horário é incompatível com as minhas responsabilidades parentais, vindo deste modo requerer o horário flexível. Mais informo que o trabalho aos sábados apenas começou a vigorar no corrente mês de Maio, constituindo uma alteração unilateral do meu horário de trabalho, apesar de no meu Contrato Individual de Trabalho e passo a transcrever "terá direito a um dia de descanso semanal ao domingo, e um dia de descanso complementar ao sábado". Tal mudança de horário de trabalho acarretou um grave prejuízo para a minha vida familiar. Não cheguei a acordo nesta matéria com a direcção deste ..., e não foram consultadas as estruturas sindicais que me representam. Uma vez que sou sindicalizada, este é um assunto que motivou uma queixa por parte do sindicato.*

*Relativamente aos pontos 14 e 15 do indeferimento, informo que estive ausente por licença de maternidade desde 1 de junho de 2016 a Janeiro de 2017 e usufrui de horário de amamentação até Julho de 2018. Neste período de mais de 2 anos não fui substituída, tendo os 4 elementos referidos da equipa feito os restantes horários. É frequente em períodos de férias e com trabalhadores ausentes, situação que acontece no presente momento, existir uma sobrecarga de trabalho, mas tal não compete a mim avaliar nem colmatar. Venho agora requerer o horário flexível, porque até ao momento tentei sempre conciliar a minha vida profissional com a familiar, contribuindo para a distribuição dos horários em escala. No entanto o trabalho cada vez mais exigente em termos de horários compromete a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Não pretendo de forma alguma que desta forma resulte qualquer prejuízo para o normal funcionamento dos Serviços Farmacêuticos do ....*

*Relativamente ao ponto 22 do indeferimento cabe-me dizer que o conjugue trabalha a 70 km de distância da escola dos filhos, pelo que atendendo a este facto e ao tempo de viagem até ... é manifestamente impossível chegar antes das 19h ao local da escola. Mais informo, que atendendo ao seu cargo de Direcção, o horário praticado tal como consta na declaração, é muitas vezes alargado quer diariamente, quer ao fim de semana.*

*Dadas as circunstâncias actuais da minha vida pessoal, e visto que a lei em vigor prevê a protecção da parentalidade como um valor social eminente, estou certa que a*

*reapreciação do meu pedido resultará em deferimento, por forma a permitir que seja prestada a assistência necessária aos meus dois filhos.*

*(...)*”.

**1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia da declaração do estabelecimento de ensino frequentado pelos menores, com indicação do horário de funcionamento; cópia da declaração da entidade empregadora do progenitor dos menores; cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente; cópia do contrato de trabalho da trabalhadora que substituiu a requerente aquando da sua ausência por licença parental; cópia da deliberação nº ..., que procedeu à alteração do horário no serviço da requerente; cópia do requerimento da requerente a informar da sua indisponibilidade para prestar trabalho ao sábado; cópia da decisão do empregador relativa ao requerimento da requerente e cópia da escala do serviço da requerente de março a maio de 2019.

## **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 nº 3 do artigo 3º 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;
- 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

---

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

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 desígnios 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** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são 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.
- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:30h e as 16:00, com 30 minutos de intervalo de descanso, de segunda a sexta-feira, por ser mãe de duas crianças de dois e 6 anos de idade, menores de 12 anos, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhe a devida assistência e apoio. O horário requerido compreende o horário a que a trabalhadora contratualmente se obrigou e corresponde ao horário designado por “M83”, em vigor no serviço, conforme mapa de horário remetido pelo empregador.
- 2.15** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento aos filhos menores, quer na recolha dos filhos na escola, quer nos cuidados e assistência aos sábados, tanto mais que o progenitor por motivos profissionais, tem de permanecer ou deslocar-se ao seu local de trabalho fora do

seu período normal de trabalho, o mesmo sucedendo aos fins de semana e feriados.

- 2.16** Da análise do processo e como questão prévia que se reveste de importância fundamental porque passível de ofender o respeito pela tutela de direitos e interesses legalmente protegidos, importa frisar que decorre do contrato celebrado entre a entidade empregadora e a trabalhadora requerente – *ex vi*, cláusula 8º do CT, que o dia de descanso semanal da trabalhadora é, ao domingo, e o dia de descanso complementar ao sábado. Nesta matéria, e porque o horário de trabalho constituiu um elemento essencial do contrato de trabalho, ter-se-á de chamar à colação o nº 4 do artigo 217º do Código do Trabalho que estabelece que *“Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado”*. Assim, não deve a entidade empregadora, sem o acordo da trabalhadora proceder à alteração unilateral do contrato, tanto mais que não se pode falar em acordo tácito, considerando que a trabalhadora de forma expressa, não aceitou a alteração ao horário de trabalho, que colidia com o disposto na referida cláusula.
- 2.17** Feita esta ressalva e cingindo-nos doravante ao pedido de horário flexível, formulado pela trabalhadora, importa referir 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.
- 2.18** 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.

**2.19** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada 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, tal como foi requerido.

**2.20** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

a) O pedido de horário flexível apresentado surge na sequência da deliberação do Conselho de Administração n.º ..., a qual estabeleceu a obrigatoriedade de os Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica afetos aos Serviços Farmacêuticos, cumprirem o respetivo horário normal de trabalho, aos sábados, das 08:30 horas às 13:00 horas, mediante escala de serviço;

b)- O funcionamento dos Serviços Farmacêuticos é assegurado mediante a realização de uma escala mensal rotativa, a qual, na medida do possível, distribui os horários menos pretendidos de uma forma equitativa;

c)- Os Serviços Farmacêuticos têm uma dotação atual de oito Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, incluindo a Técnica Coordenadora, dos quais, três se encontram em regime de horário flexível, por motivos de parentalidade, em cumprimento de pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

d)- A autorização da flexibilidade do horário de trabalho à requerente determinará que os horários até às 19:00 horas e o horário dos sábados seja efetuado por quatro elementos. Caso todos(as) os(as) trabalhadores(as) integrem a escala do horário da tarde e os sábados de manhã, cada trabalhador(a) terá de realizar uma tarde em cada semana e meia e um sábado a cada dois meses. Se apenas quatro trabalhadores(as) realizarem os referidos horários, cada trabalhador(a) poderá ter de realizar duas tardes por semana e um sábado por mês;

e)- Dada a impossibilidade real de conceder o regime de horário flexível a todas as trabalhadoras em idênticas circunstâncias, face à desproporção do esforço requerido aos restantes trabalhadores, a entidade empregadora recusa o horário flexível solicitado.

- 2.21** A mencionada exigência imperiosa alegada pela entidade empregadora, baseada no facto de que existe uma significativa desproporcionalidade entre o que é exigido a cada trabalhador(a) com responsabilidades familiares e o que é exigido a quem não se encontra na mesma situação, não pode colher.
- 2.22** Relativamente ao alegado do ponto precedente e em particular nas alíneas c) a e) do ponto 2.20, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a 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.
- 2.23** Com efeito, a entidade empregadora deve considerar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, sistematização e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas e, tal como tem sido entendimento da CITE manifestado em diversos pareceres, até o facto de existirem outros/as trabalhadores/as que poderão estar em condições idênticas às da requerente, não pode justificar a recusa do horário solicitado.
- 2.24** A entidade empregadora mencionou ainda que dos oito técnicos superiores que compõem o serviço de farmácia, incluindo a Técnica Coordenadora, três encontram-se em regime de horário flexível, por motivos de parentalidade, em cumprimento de pareceres da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, o que representa uma sobrecarga excessiva relativamente aos restantes elementos não abrangidos pelo regime de flexibilidade de horário de trabalho, sobretudo em época de férias ou situações de ausência por doença.
- 2.25** A mencionada exigência imperiosa alegada pela entidade empregadora, a ter acolhimento, 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).

- 2.26** 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.
- 2.27** Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando 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.
- 2.28** Tal significa que verificando-se uma colisão de direitos, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente. Aliás é ela própria que afirma que *“conhecendo a necessidade de tratar de forma igual as situações iguais e de forma diferente as situações diferentes, cremos não poder ser recusado o presente pedido de flexibilidade de horário de trabalho enquanto outros trabalhadores em idênticas circunstâncias, beneficiarem do referido regime”*; e acrescentando, de



seguida, que *"(...)propõe-se que os horários dos(as) restantes trabalhadores(as) com responsabilidades familiares sejam revistos."*

- 2.29** Face ao que antecede, em particular na parte final do ponto precedente, importa esclarecer que a revisão dos horários flexíveis não deve implicar a revogação dos mesmos. É entendimento da CITE, que qualquer revisão de horários flexíveis já atribuídos e a respectiva harmonização com os restantes horários, terá de obedecer a exigências imperiosas do funcionamento do serviço, não se reconhecendo como fundamento para a revogação a existência de horários flexíveis já atribuídos ou a atribuir.
- 2.30** É ainda de salientar, que ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho o direito ao horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos, o que revela que as considerações tecidas pela entidade empregadora relativas ao horário de trabalho do pai dos menores e ao facto de ser compatível com o horário da trabalhadora, permitindo o necessário acompanhamento dos filhos menores, não encontram correspondência legal, não devendo assim, influenciar na decisão da entidade empregadora de atribuir ou não o horário flexível requerido.
- 2.31** No que respeita às restantes alegações da entidade empregadora e que se referem à distribuição dos trabalhadores no horário da tarde e sábados de manhã, de acordo com o número total de trabalhadores e com exclusão dos trabalhadores abrangidos pelo horário flexível, constata-se que não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as desse serviço, assegurarem os restantes turnos.
- 2.32** Pelo contrário, é a entidade empregadora que demonstra que a realização dos horários se mostra possível, com a atribuição de mais um horário flexível, não invocando ou demonstrando qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinariam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora

requerente. Como tal, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.33** 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 ....
- 3.1.** 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 DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA**