

PARECER N.º 484/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 3230/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 12.08.2019 da entidade empregadora "...", o segundo pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Técnica de ..., no estabelecimento ... supra identificado.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 16.07.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)..., Técnica de ..., em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções no serviço de ..., da instituição que V. Exa. superiormente preside, vem solicitar a concessão de um horário flexível, organizado nas seguintes condições:

- a) Nos dias úteis, segunda a sexta-feira, entre às 08h00m e às 20h00m*
- b) Podendo inserir-se maioritariamente nos turnos M (das 08h às 14h),*
- c) Completados com os turnos T (das 14h00m às 20h00) ou turnos R (das 11h00m às 19h00m).*

Por forma a perfazer o período normal de trabalho de 35 horas/semanais num período de 4 semanas mensais.

A Requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares e parentais, fundamenta o seu pedido nos termos dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, uma vez que:

- *Necessita de acompanhar a menor, (...) de 6 meses, que vive com a Requerente em comunhão de mesa e habitação (Doc. n° 1 e n° 2), nomeadamente nas necessidades diárias, e no processo de desenvolvimento, uma vez que não tem ninguém que possa ficar com a sua filha, pois o outro progenitor também trabalha de segunda a sexta-feira e principalmente nos fins-de-semana, numa empresa de eventos.*

- *O pai da menor não requereu esta modalidade de horário (embora a lei o permita) e, trabalha, não podendo colmatar estas exigências familiares.*

Mais salienta de que reside em ... a cerca de 60 km do local onde se encontra a exercer funções, demorando no percurso casa-trabalho mais de 50 minutos, o que dificulta o acompanhamento da menor.

Por conseguinte, dados os elementos acima referenciados e a grande dificuldade em conjugar o seu presente horário de trabalho com as obrigações decorrentes do acompanhamento da sua filha, a requerente para o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n°1 do artigo 59.º da Constituição Portuguesa, solicita a V. Exa. a concessão do referido horário de trabalho que passe a vigorar a partir do dia 12/09/2019, data de término da licença parental alargada e até a menor atingir 12 anos de idade.

Mas, caso não seja possível a autorização solicitada, para este novo pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares no serviço de ..., a Requerente, solicita a V.Exa, uma vez mais, a mobilidade de serviço nomeadamente para o serviço de ... e ou ..., onde já exerceu funções e os horários praticados possibilitam uma melhor conciliação da sua actividade profissional com a sua vida familiar.
(...)"

1.3. A 01.08.2019 a trabalhadora foi notificada através de correio electrónico, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem e para o qual se remete para todos os efeitos legais:

" (...)

Envio, em anexo , a deliberação do CA ao Pedido de Horário flexível.

Queira por favor confirmar a receção deste email.

(...)"

Embora se desconheça se seguiu efectivamente o anexo mencionado e qual o seu teor, da apreciação da recusa extrai-se que foi dada a conhecer a deliberação do Conselho de Administração, com a intenção de recusa.

Considerando que existe no processo remetido, uma informação de serviço relativa ao pedido em causa e uma deliberação do Conselho de Administração, ir-se-ão considerar estes documentos como a intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

Assim, temos a Informação, que constitui o parecer da Enfª da ..., cujo teor se reproduz:

*“Considerando os constrangimentos identificados para o normal funcionamento do ... que resultaram no anterior indeferimento, esta ... mantém o parecer anteriormente emitido e considera que não é possível a autorização solicitada sem que seja comprometida a prestação de cuidados de saúde inadiáveis e emergentes no âmbito do acesso à
Relativamente à mobilidade de serviço, alerta esta ... para a necessidade de salvaguardar que sejam assegurados os postos de trabalho necessários ao normal funcionamento do”*

Em seguida, a deliberação do Conselho de Administração, de 25/07/2019, que se transcreve.

“Indeferido pelos motivos invocados na deliberação anterior.”

Face à remissão para os motivos invocados na intenção de recusa comunicada em 21/03/2019 e nos termos do artigo 153º do CPA, iremos reproduzir a intenção de recusa comunicada à trabalhadora, aquando do primeiro pedido, em Fevereiro de 2019, constante do Parecer nº 209/CITE/2019 e que faz parte integrante do presente processo.

“(...)A ... de (...) teve conhecimento do pedido de flexibilidade feito pela ..., e da resposta da técnica Coordenadora (...), no dia 13/03/2019.

A concorda com o fundamentação do Técnico coordenadora. A aprovação deste pedido, e de mais três que acontecem em simultâneo, levará à insustentabilidade funcional do acesso a técnicas de(...) no serviço de(...). Para além da atividade assistencial ao doente em episódio de ..., compromete-se igualmente o melhor acesso do doente na ..., onde o tempo de diagnóstico está diretamente relacionado com o sucesso da atividade assistencial subsequente. O(...) presta acesso à ... para a população de(...) e para a população de (...). A carga horária que tem de ser assegurada pela equipa de ... no ... é:

	M	T	N	Reforço (dia)	total	absentismo	TOTAL
11ª semana	42	42	84	40	208	20.8	268.8

Tendo em consideração que numa equipa de 6 elementos existem 4 elementos com pedido de flexibilidade de horário, o horário noturno e de fins de semana e feriados fica a ser assegurado pelos restantes 2 elementos. Face à distribuição dos postos de trabalho e dos turnos, estes dois elementos terão de assegurar 102 horas semanais (todas as noites, sábados a partir das 14h, e domingos o dia todo), o que significa uma carga horária semanal de 51 h cada um. Em períodos de absentismo programado (ex. férias), esta carga horária ficará apenas a ser assegurada por 1 elemento.

Face ao solicitado, e pelos motivos descritos acima, a (...) deixa de conseguir garantir a resposta assistencial 24h por dia aos doentes do ... e da

Temos ainda a considerar a informação da Técnica coordenadora, com o seguinte teor:

"(...) Tomei conhecimento do pedido de flexibilidade de horário da ... de (...)

Face ao exposto compete-me informar o seguinte:

- 1. O serviço de ... funciona 24h por dia durante 365 dias por ano e conta com uma equipa de 6 ... de (...) para assegurar a realização de eletrocardiogramas da (...).*
- 2. Estes colaboradores asseguram todas as situações urgentes e emergentes, pois dão apoio também à sala de (...) e à (...) sempre que a respetiva equipa o solicita;*
- 3. O horário praticado neste serviço é de turnos: manhã (08:00h-14:00h), tarde (14:00h-20:00h), serão (20:00-24:00h), noite (00:00-08:00h) e reforço [11:00-19:00h]. O turno de reforço é usado durante os dias e horas de maior afluência de doentes;*
- 4. O regime de trabalho com horário flexível de segunda a sexta, especificamente das 08:00 horas às 16:00 horas, é incompatível com os horários por turnos que são praticados no serviço de concretamente na realização de Eletrocardiogramas no serviço (...).*
- 5. Neste momento existem mais 3 pedidos de flexibilidade de horário, desta equipa, que não foram aceites pelos motivos acima referidos, mas que vão a recurso da CITE por as trabalhadoras não concordarem com o decisão;*
- 6. Já foi concedido o esta trabalhadora isenção de noites excecionalmente até ao 1.º ano do criança, com o acordo desta e dos restantes elementos do equipa, à semelhança do que já se concedeu o outras colaboradoras desta equipa que tiveram filhos;*
- 7. A realização de apenas turnos do manhã (08h-14h) durante os dias do semana, implicaria um deficit de 10h por semana, uma vez que o contrato da colaboradora, até à data, é*

de 40h semanais, no entanto até setembro de 2019 esta colaboradora passará a fazer 35 horas semanais;

8. O horário proposto, considerando que o serviço funciona 24h por dia, de segunda a domingo, implicará uma sobrecarga horária de turnos da tarde aos restantes colaboradores e uma sobrecarga horária de turnos da noite e fim de semana a 2 colaboradores.

Não obstante, sou sensível ao pedido efetuado e gostaria de colaborar na melhor gestão do horário da colaboradora. Neste sentido e em face dos constrangimentos expostos, proponho que seja entregue atempadamente o horário de escola do marido da colaboradora para cada mês, por forma a melhor se adequar o seu horário, na medida do exequível.

*Importa informar que no mapa de pessoal do(...),2018, está prevista a contratação de 3 ... de (...). Esses pedidos de contratação já estão inseridos na plataforma e, assim que for desbloqueado o processo, os ... que forem admitidos serão de imediato integrados no serviço de (...), dando assim a possibilidade de transferência de serviço desta colaboradora.
(...)"*

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 02/08/2019, nos termos a seguir transcritos:

"(...) notificada dos alegados fundamentos que levam V.Exa a tencionar recusar o seu pedido de horário flexível, não poderá a mesma apreciar senão discordar do teor dos factos e das razões aduzidas e reiterar o seu pedido em toda a sua íntegra, mais acrescentando que:

- O horário ora pretendido, pela Requerente é compatível com os horários por turnos praticados no serviço de ..., não podendo o indeferimento agora comunicado fundamentar-se sequer no pedido anteriormente solicitado, ou seja:

A Requerente fez um pedido de flexibilidade em 28 de Fevereiro de 2019, no qual solicitava um horário flexível com outras condições e circunstancialismos (doc.nº 1). Tendo sido emitido um – Parecer nº 209/CITE/2019, desfavorável, apenas e tão só, porque "... o pedido efectuado, compromete o cumprimento do período normal de trabalho desta..." ponto 2.32.2 do parecer emitido.

Sugerindo-lhe "...apresentar novo pedido"... "Conclusão 3.2", o que, efectivamente, a ora Requerente acabou por fazer em 15 de Junho de 2019 (doc.n2).

Tendo, conseqüentemente, alterado o horário pretendido, conforme se constata do doc.nº 2, quer para permitir o funcionamento do serviço, quer para cumprir com o seu período normal de trabalho, o qual passou, com a aplicação do AC publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, nº .., de ..., a ser de 35 horas semanais.

Para além do mais, caberá sempre a V.Exa um dever-obrigação na elaboração de um horário de trabalho, facilitando a conciliação da actividade profissional com a vida familiar de todos os trabalhadores, 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 em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, o que com esta recusa não está a ser minimamente cumprido tal ordenamento jurídico;

Não podendo a Requerente ser " refém" da falta de ..., nem ter um tratamento discriminatório face a outros profissionais que exercem funções na mesma instituição e possuem um horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Assim sendo e face ao agora exposto, solicita a V. Ex.ª a reapreciação da aplicabilidade da lei em concreto e a reforma da intenção de recusa a ser emitida, autorizando a aplicabilidade do pedido realizado, nos seus precisos termos.

(...)"

- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com declaração da requerente que atesta viver em comunhão de mesa e habitação; cartão de cidadão da menor; cópia do pedido de horário flexível apresentado em 28/02/2019; cópia do ofício da CITE que remeteu o Parecer nº 209/CITE/2019 e cópia do Parecer nº 209/CITE/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 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.¹

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

1

Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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/a 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 até a filha perfazer 12 anos, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade entre as 08h00 e as 20h00, de segunda a sexta-feira, podendo praticar maioritariamente os

turnos M das 08h00-14h00, completados com turnos T das 14h00 – 20h00 ou turnos R das 11h00 - 19h00, por ser mãe de uma criança com 1 ano de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.

- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto de a menor necessitar de apoio e assistência nos cuidados diários à filha, bem como no seu acompanhamento no processo de desenvolvimento, não tendo ninguém que não tem ninguém que possa ficar com a sua filha e os horários do outro progenitor não permitem os cuidados e acompanhamento exigíveis à filha, tanto mais que também trabalha nos fins-de-semana, numa empresa de eventos.
- 2.15** 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.
- 2.16** 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.
- 2.12** A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

- 2.13** A este propósito refere o douto 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, que: - *“(...) 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.”* (itálico nosso).
- 2.14** Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.15** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que 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.
- 2.16** Assim, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária bastante alargada, de 12 horas diárias, de segunda a sexta-feira deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e

57º do CT, sendo de assinalar que o horário proposto abrange o turno da manhã, o turno da tarde e o turno de reforço.

- 2.17** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora limita-se a afirmar que não é possível autorizar o requerido sem que seja comprometida a prestação de cuidados de saúde inadiáveis e emergentes no âmbito do acesso à ... e remete para os motivos do anterior indeferimento, sendo de referir que o primeiro pedido de horário flexível da trabalhadora, mereceu parecer favorável da CITE, à entidade empregadora.
- 2.18** As razões invocadas na anterior recusa, prendem-se com o facto do serviço de ... contar com uma equipa de 6 Técnicos de ... para assegurar a realização de electrocardiogramas, em todas as situações urgentes e emergentes; de terem sido apresentados 4 pedidos de horário flexível, o que deixaria a equipa reduzida a 2 elementos, na realização do horário noturno e de fins de semana e feriados e ainda pela incompatibilidade dos horários requeridos com os horários por turnos que são praticados no serviço de
- 2.19** De facto estamos perante um novo pedido, que difere do primeiro essencialmente, por apresentar um horário flexível mais alargado e contido nos turnos praticados pelo empregador. A saber: de segunda a sexta-feira, entre as 08h00 e às 20h00, o que abrange o turno da manhã (das 08h às 14h), o turnos da tarde (das 14h00 às 20h00) e o turno de reforço (das 11h00 às 19h00), pese embora também se tenha de ter em consideração a alteração de outras circunstâncias, designadamente, a alteração do horário de trabalho para 35h/semanais, bem como a existência ou não de autorização de horários flexíveis de trabalhadores com responsabilidades familiares e a contratação de mais 3 funcionários com a mesma categoria, não possibilitando assim, aplicar “mutatis mutandis” os mesmos argumentos para o novo pedido.
- 2.20** Feita esta observação, é exigível que 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.

- 2.21** Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quais os turnos/horários existentes serviço, considerando a alteração para as 35 h/semanais de todos os funcionários; quantos/quantos/as trabalhadores/as são necessários/as no serviço nos vários turnos e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários 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, face ao período normal de trabalho diário e aos tempos de trabalho praticados, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e indispensabilidade da funcionária.
- 2.22** Assim, não deve a entidade empregadora 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.
- 2.23** 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.
- 2.24** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, 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.

- 2.25** A este propósito será de relembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.
- 2.26** 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 28 DE AGOSTO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP – CONFERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, 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 REFERIDA ATA