

## PARECER N.º 542/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.

Processo n.º 3725/FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 13.09.2019, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Técnica de Auxiliar de Ação Médica, a exercer funções no serviço de ... daquele ....

**1.2.** O pedido da trabalhadora entregue em mão própria em 19.08.2019 pela trabalhadora, solicitou à entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*“Eu, (...), auxiliar de ação médica nos serviços de ..., n.º mecanográfico (...), venho por este meio solicitar a flexibilidade do meu horário de trabalho, atualmente 07h às 15h e das 14h às 22h, para um horário fixo das 08h às 16h.*

*O motivo pelo qual solicito esta alteração está relacionado com os meus deveres parentais uma vez que o meu marido foi destacado, por período indeterminado, para trabalhar em ... e eu tenho um filho menor, com 4 anos, que depende exclusivamente de mim e não tenho mais ninguém com quem deixá-lo.*

*Peço o deferimento pelo tempo estritamente necessário e enquanto durar o destacamento do meu marido no estrangeiro. (...).”*

**1.3.** A trabalhadora foi notificada em mão própria da intenção de recusa em 06.09.2019, nos seguintes termos:

*“(...)Exma. Senhora (...),*

No seguimento da carta que nos endereçou, datada de 19 de agosto de 2019, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção, informamos que é nossa **intenção recusar o pedido para trabalhar em regime de horário flexível** porque entendemos que V. Exa. não cumpre com os procedimentos legalmente previstos e ainda fundamentado em exigências imperiosas relativamente ao funcionamento do serviço em causa (...).

De facto, V. Exa. solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, de segunda-feira a sexta-feira, em observância a um horário de trabalho fixo das 08h00 às 16h00, por motivo de responsabilidades familiares (filho menor - 4 anos). Nesse sentido, alega residir com o seu filho e que por motivo de destacamento laboral internacional, o marido de V. Exa. estará ausente do país por tempo indeterminado, passando o menor a depender exclusivamente de V.Exa. durante esse período.

Sempre se dirá que o contrato de trabalho de V. Exa. celebrado com o ... destina-se ao exercício das funções de auxiliar de ação médica (doravante apenas auxiliar), em cumprimento de um horário de trabalho de 8 horas diárias e 40 horas semanais, tal como previsto na cláusula quarta do seu Contrato de Trabalho.

Sendo certo que à data da contratação de V. Exa., 16 de setembro de 2011, a sua prestação laboral era de 8 horas diárias, 40 horas semanais, prestada por turnos diurno e noturno, de forma rotativa. O que praticou desde 16 de setembro de 2011.

O pedido de horário flexível de V. Exa. enferma, na modesta opinião deste ..., de vários vícios processuais legalmente exigidos, nomeadamente quando consideramos os artigos 56.º e 57º do Código do Trabalho (doravante apenas CT), porquanto:

- a) As horas de início e termo propostas por V. Exa. estão totalmente desajustadas em relação aos horários de trabalho praticados no serviço respetivo (artigo 56º, n.º 2, CT), considerando que atualmente não existe qualquer turno no serviço a que V. Exa. se encontra associada que respeite o horário proposto. De facto, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais V. Exa. foi contratada, o pedido não se enquadra no horário e turnos a que V. Exa. está obrigada, por força da organização e necessidades imperiosas do serviço em causa, conforme infra melhor se explanará e justificará;

- b) A solicitação de regime de horário flexível deveria ter sido efetuada com a antecedência de 30 dias (artigo 57.º, n.º 1, CT) e V. Exa., quando comunica o pedido, embora não o refira expressamente, fê-lo para uma aplicabilidade quase imediata, nomeadamente a partir 19 de agosto de 2019, tendo dirigido esse pedido de aplicabilidade imediata, pessoalmente, à sua chefia de serviço;
- c) Indicação do prazo previsto: V. Exa. não indica qual o prazo previsto de duração do regime de horário flexível, nem sequer aproximado, referindo apenas que se trata de um destacamento "por período indeterminado" e requerendo o deferimento da sua pretensão "pelo tempo estritamente necessário", em clara contradição com o exigido pelo artigo n. 57º, n.º 1, alínea a) do CT;
- d) Não junta, como é exigido nos termos do artigo 57.º, n.º 1, alínea b), ponto i), declaração da qual conste que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.

*Ainda assim, apesar de se considerar que não estão preenchidos os pressupostos processualmente exigidos para tal requerimento, entende este ... dever pronunciar-se, desde já, quanto ao seu pedido.*

*V. Exa., com a categoria profissional de auxiliar, tem como tarefas: prestar apoio ao utente em todas as vertentes que lhe foram indicadas, nomeadamente, na limpeza e arrumações de salas, escritórios, corredores, outras dependências e equipamentos hospitalares; assegurar o transporte de doentes, produtos ou mensagens entre os diversos serviços. O serviço no qual V. Exa. se encontra inserida – ...- é, modo geral, um serviço de atendimento, consultas e exames a Utentes e público.*

*O serviço de ... do ... (...), tem o seguinte horário de funcionamento (e conseqüente agendamento de consultas e exames médicos):*

*- Segunda feira a sexta feira, das 08h00 às 22h00.*

*Daí que os turnos previstos para este serviço sejam:*

- Turno da manhã: 07h00 às 15h00
- Turno da tarde: 14h00 às 22h00

*A opção pelo início do turno da manhã às 07h00 prende-se com razões de gestão e organização não só de tempos de trabalho, mas também de organização e funcionamento do serviço.*

*Nomeadamente considerando que:*

- a) Tendo as consultas e marcações início às 08h00, torna-se imperativo que o serviço seja limpo, organizado e preparado antecipadamente - o que implica a entrada/início de turno das auxiliares às 07h00;*
- b) O turno da tarde, com término às 22h00 e mesmo após essa hora - a mesma hora em que terminam as consultas - não consegue garantir o serviço preparado e pronto a receber utentes no dia seguinte;*
- c) Sendo o horário de funcionamento e agendamento deste serviço a partir das 08h00, tal implica necessariamente a entrada e chegada de utentes, clínicos e outros profissionais, antes mesmo desse horário, já a partir das 07h30, o que exige que as tarefas associadas à categoria de auxiliar tenham de ser exercidas em momento anterior.*

*Pelo que a manutenção de um turno com entrada às 08h00, como requerido por V. Exa., não se coaduna, por qualquer forma, com as necessidades imperiosas do serviço em causa, já que obstaculizaria, claramente e pelos motivos supra expostos, à boa gestão e organização do serviço para que este estivesse conforme e operacional.*

*Para além do exposto, cumpre esclarecer ainda o seguinte:*

*O serviço de ..., no que à categoria de auxiliar diz respeito, é composto atualmente por quatro elementos/colaboradores.*

*Para assegurar o serviço respetivo nos dois turnos supramencionados (manhã e tarde), torna-se necessário, de acordo com as efetivas exigências do serviço e parâmetros de gestão de pessoal, a presença de dois elementos em cada um dos turnos.*

*Sendo certo que o turno da tarde, por princípio e de acordo com as regras da experiência, apresenta um maior volume de trabalho o que leva a que, por vezes, seja suficiente a presença de apenas um elemento no turno da manhã, mas se mantenha a exigência da presença de dois elementos no turno da tarde.*

*Ora, considerar a hipótese de instituir o horário que V. Exa. vem: requerer (08h00 - 16h00), implicaria a final, para além do já supra exposto relativamente à preparação e abertura do serviço (07h00 -08h00) ainda que o período 15h00 -16h00 estaria com mais um elemento com horário sobreposto e claramente não rentabilizado.*

*Sempre diremos ainda e conforme é do conhecimento de V. Exa., que a gestão de horários, férias, faltas, baixas e outros implica, como sucede atualmente motivado pela baixa de um elemento (auxiliar) do serviço de ..., a alocação de apenas um elemento ao período da manhã, mantendo-se dois elementos no período da tarde.*

*Uma vez mais, considerar o horário proposto por V. Exa., seria colocar seriamente em causa o funcionamento e gestão do serviço que, para além de se tratar de um serviço de atendimento e receção de utentes e público externo ao ... (...), é um serviço no qual estão dependentes, em cadeia de trabalho, vários profissionais internos e diferentes categorias.*

*Por último, sempre nos permitimos referir que o ... (...), na qualidade de entidade empregadora, vê-se legalmente e sobretudo humanamente obrigada a desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem os desígnios dos seus trabalhadores no sentido de conciliarem a sua vida pessoal e familiar com a prestação do trabalho, mas também garantir o princípio de igualdade dos seus trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes, de forma necessariamente diferente.*

*Ora, conforme é do conhecimento de V. Exa., no universo das quatro colaboradoras com a categoria de auxiliar de ação médica do serviço de ..., onde V. Exa. se inclui, as restantes três têm também necessidades relevantes a nível pessoal e familiar. Daí que este ... tenha optado, no serviço de ..., por manter a rotatividade dos turnos em causa (manhã e tarde), no sentido de não exigir a qualquer uma das colaboradoras em causa, que iniciem o turno sempre às 07h00 da manhã, ou que o terminem sempre às 22h00.*

*Concluindo, e considerando todo o supra exposto, sempre se dirá:*

*Só com a execução dos referidos e atuais turnos, cujos horários são distribuíveis rotativamente, é que este ... consegue garantir:*

- a) A abertura ao público do serviço de ... entre as 08:00 e as 22:00 horas;
- b) O cumprimento de todos os procedimentos organizativos e legais de que dependem a abertura e fecho, tais como serviços de limpeza, entre outros;
- c) A presença assegurada do número mínimo de colaboradores durante o período de funcionamento dos serviços;
- d) O atendimento razoável e de acordo com as expectativas do serviço e dos utentes no serviço de ...;
- e) Trocas de turno e organização de tempos de trabalho, suportadas e organizadas.

*Por todo o exposto, o horário que V. Exa. solicita - eliminando por completo a abertura e encerramento do serviço em causa e implicando, para além do mais, uma sobreposição dos dois turnos de mais uma hora com três colaboradoras - não se coaduna, de todo em todo, com as exigências imperiosas relativamente ao funcionamento deste ... e o exigido e normal funcionamento do serviço de ... não só aos Utentes do ... como também aos restantes colaboradores e profissionais de diversas categorias que estão dependentes do funcionamento em cadeia das tarefas previstas e supra referidas.*

*Por muita vontade que este ... possa ter em agilizar o horário de V. Exa. para servir as suas necessidades familiares específicas, a verdade é que tal hipótese implicaria a necessária alteração do próprio horário de funcionamento do serviço em causa ou a contratação de pessoal extraordinário para exercer funções no turno da manhã e no da tarde.*

*Isto para além do facto de se considerar que para além de V. Exa., também existem outros colaboradores dos mesmos serviços com necessidades familiares paralelas e que, nesse sentido, não poderão ser discriminados negativamente, sobre pena de se colocar em causa o normal funcionamento desta instituição e da garantia dos direitos daqueles colaboradores.*

*A tudo isto acresce ainda o facto de V. Exa. solicitar um horário em que não cumpre o horário estipulado para o turno da manhã, nem o horário estipulado para o turno da tarde, quando o funcionamento dos referidos serviços exige que se cumpram os turnos referidos supra.*

*O ... (...) sempre se pautou por valores de ética e transparência, pelo que sempre se mostrou disponível a facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar de todos os seus colaboradores, por forma a garantir a concretização deste direito constitucionalmente previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.*

*No presente caso acontece que, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas a que V. Exa. está obrigada e para as quais foi contratada, o seu pedido não se enquadra - por todo o exposto - no funcionamento do serviço onde exerce funções, dado que, nenhum dos turnos disponíveis se inicia às 08h00 ou termina às 16h00 horas, ou sequer se pode considerar um novo horário ou horário intermédio, analisando as efetivas necessidades de serviço e as reais circunstâncias que o mesmo enfrenta e as necessidades de colaboradores em simultâneo, o que exigiria, sem mais, contratação de novos colaboradores, o que não se vislumbra atualmente ou a alteração profunda e não exequível do próprio horário de funcionamento do serviço e abertura ao público.*

*Pelo que é intenção deste ... recusar o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, uma vez que o mesmo põe em causa exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento dos serviços e da instituição.*

*Para além disso e apesar de não ter sido requerida a sua substituição, sempre diremos que atualmente estamos impossibilitados de a substituir ou promover uma redução de horário de V. Exa., sob pena de colocarmos em causa, conforme supra, os períodos de abertura e fecho dos serviços bem como a capacidade de gestão dos períodos de maior afluência. Nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, V. Exa. poderá, caso o entenda, apresentar por escrito uma apreciação à presente intenção de decisão, seguindo-se os demais e ulteriores termos legalmente previstos.*

*Sem mais de momento,*

*Apresentando os melhores cumprimentos e ao dispor para qualquer esclarecimento(...)"*

#### **1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.**

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(…) 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 (…)”.*

**2.2.** 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”.

**2.3.** 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.

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** 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”.

**2.8.** 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.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, 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 arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** 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.”*

**2.11.** 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; (…)”*.

**2.12.** 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 trabalhador, 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O 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).

**2.14.** 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.

**2.15.** 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.

**2.16.** 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.

**2.17.** 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 trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** 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”.

**2.19.** 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.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 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 estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário 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>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas 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.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** 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,

---

1

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.

2

Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora 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 (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este 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.

**2.27.** No pedido efetuado pela trabalhadora, vem, esta solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido entre as 8h00 e as 16h00.

**2.28.** Fundamenta o seu pedido no facto de ter um filho menor, com 4 anos, indicando que o horário solicitado, vigore pelo tempo estritamente necessário e enquanto durar o destacamento do marido no estrangeiro.

**2.29.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao

funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.30.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora esclarece que no serviço onde a trabalhadora exerce a sua atividade existem apenas 2 turnos, a saber:

- 07h00 – 15h00;
- 14h00 – 22h00.

**2.31.** Após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora com os turnos existentes, verifica-se que a amplitude horária diária apresentada pela trabalhadora (08h – 16h) não encontra correspondência com os turnos existentes.

**2.32.** Tal como se esclarece *supra* (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes, o que, no caso em apreço, não se verifica.

**2.33.** Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes no ..., *in casu*, no serviço de ..., implica “*per se*”, a desregulação dos mesmos.

**2.34.** Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora tal como requerido.

**2.35.** Quanto aos demais fundamentos enunciados no processo, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.36.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável 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.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os turnos existentes no serviço onde exerce funções.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 09 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**