

PARECER N.º 570 /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 3981-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 02.10.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Enfermeira naquele

1.2. Em 18.09.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

«Exmo. Senhor
Presidente do Conselho de
Administração do ...
(...)

(...), portadora do CC n.º (...), válido até (...), Enfermeira, portadora da cédula profissional da OE n.º (...), a exercer funções no Serviço de (...), com o n.º mecanográfico (...), residente na (...), Rua (...), vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelo artigo 2.º da Lei n.º 120/2015 - Diário da República n.º 170/2015, Série 1, de 2015-09-01, em vigor a partir de 2015-09-06, expor e requerer o seguinte:

1 - A Requerente é mãe do menor (...), de 5 meses, com o CC n.º (...), válido até (...).

2. O identificado filho integra o agregado familiar da Requerente, vivendo com esta em comunhão de mesa e habitação juntamente com o pai do menor, (...), conforme declaração apensa.

3 - O menor (...) frequenta o infantário (...) com o horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, entre as 7:30 e as 18:30 horas, encontrando-se encerrado aos feriados e fins-de semana, assim como na segunda quinzena de agosto, conforme documentos que se anexam.

4 - Acresce que o companheiro da Requerente e pai do menor supracitado desempenha funções como ..., o que acarreta uma carga horária não compatível com o horário do infantário. Por motivos profissionais, ausenta-se alguns fins-de-semana monitorizando ..., não conseguindo acompanhar de forma certa e regular o filho menor durante noites, fins-de-semana e feriados quando o menor não tem Infantário.

5 - Em conformidade, o filho menor encontra-se totalmente dependente dos cuidados da Requerente quando o Infantário está encerrado. Como tal, tem a Requerente estrita necessidade que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível cuja prestação de trabalho compreenda:

- **Turno da Manhã (8h-16h);**
- **De Segunda-Feira a Sexta-Feira (dias úteis), exceto Sábados, Domingos, Feriados e Tolerâncias de Ponto decretados pelo Estado,**

para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor, na medida em que a Requerente não tem mais ninguém que possa ficar com o menor a partir da hora em que o Infantário encerra, bem como aos fins-de-semana e feriados, atendendo à pouca disponibilidade temporal do pai do menor.

6. Para os aludidos efeitos, pretende que o horário flexível ora requerido perdure até o filho da Requerente completar a idade de 12 anos, ao abrigo da lei em vigor.

7. Solicita-se ainda que se mantenha a dispensa para amamentação ao abrigo do artigo 47.º do Código do Trabalho, de segunda a sexta-Feira,

exceto sábados, domingos, feriados e tolerâncias de ponto decretadas pelo Estado.

Anexa:

- a) Cópia do CC do menor;
- b) Declaração a que se refere o artigo 57.º/1/b) do CT (Atestado da Junta de Freguesia);
- c) Horário do Jardim de Infância do menor.

Pede deferimento,

Com os melhores cumprimentos,

... 12.08.2019»

1.3. Em 23.09.2019, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, apresentada nos seguintes moldes:

“Assunto: Intenção de recusa do pedido de exercício de funções em regime de horário flexível.

Tendo solicitado que lhe seja autorizada a realização de horário de trabalho flexível, nos termos por V. Exa expostos, vem o ... (...) notificá-lo da intenção de recusa de autorização do seu pedido, nos termos do disposto nos números 3 e 4 do artigo 57º da Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, conforme deliberação do Conselho de Administração datada de 19 de setembro de 2019, que se passa a transcrever:

«Propõe-se indeferimento nos termos em que foi pedido»

A deliberação assenta nos seguintes fundamentos de necessidade imperiosa do funcionamento do serviço:

O serviço de ... integra, atualmente, na sua equipa de enfermagem, quatro enfermeiros em regime de horário flexível e um enfermeiro com aptidão condicionada, a trabalhar apenas no turno da manhã. A concessão do presente horário flexível reunirá, no turno da manhã, de segunda a sexta-feira, cinco enfermeiros, o que representa uma sobrecarga para os enfermeiros que têm que realizar todas as horas do seu

trabalho em horário incómodo, bem como trabalhar em, praticamente, todos os fins-de-semana. A impraticabilidade da escala de trabalho (cinco enfermeiros a trabalhar exclusivamente no turno da manhã, de 2a a 6a f, exceto sábados, domingos, feriados e tolerâncias decretadas pelo Estado e, ainda, um enfermeiro com aptidão condicionada, a trabalhar no mesmo turno) confronta-nos com a possibilidade, por necessidade imperiosa, de ter que ratear, entre todos os enfermeiros em situação idêntica, a realização de outros turnos, bem como recorrer ao seu trabalho para assegurar fins-de-semana, condição que é imprescindível ao funcionamento normal do serviço e à segurança e bem-estar dos doentes, bem como ao respeito pelos direitos dos demais enfermeiros da equipa.

Face ao exposto, entende-se não dar parecer favorável ao solicitado, sendo que, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, pode V. Exa. apresentar por escrito uma apreciação da intenção de recusa do horário flexível no prazo de cinco dias a partir da receção.

Apresento a V. Exa. os melhores cumprimentos,

A Vogal Executiva do Conselho de Administração,

(...)

1.4. A trabalhadora optou por apresentar apreciação à intenção de recusa nos seguintes moldes (documento datado de 26 de setembro de 2019):

Exmo. Sr. ° Presidente do Conselho de
Administração do ... (...)

(...), enfermeira, a exercer funções no Serviço de ..., com o n.º mecanográfico (...), tendo sido notificada da intenção de indeferimento do pedido de horário flexível por si apresentado, vem exercer o seu direito de audição:

1.º

A requerente solicitou, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe fosse permitido exercer o direito à flexibilidade de horário com os termos e fundamentos de facto que constam do requerimento.

2.º

Tendo sido notificada da intenção de indeferimento desse mesmo pedido.

3.º

Funda-se, a dita intenção, nuns conjuntos de argumentos vagos, não concretizados em termos fácticos, com alegações de «sobrecarga» «impraticabilidade de escala de trabalho» e «necessidade imperiosa de ter que ratear, entre todos os enfermeiros», «condição que é imprescindível ao funcionamento normal do serviço e à segurança e bem-estar dos doentes».

4.º

Tratam-se, pois, de formulações vagas, que nada objetivam e tudo permitem.

5.º

Decorre do nº 2 do artigo 57º do Código do Trabalho que «o empregador apenas pode recusar o pedido [de flexibilidade de horário] com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável».

6.º

No entanto, estes fundamentos de recusa, a existirem, têm de ser factual e devidamente concretizados.

7.º

Não bastando — como no caso em apreço — dizer que é intenção recusar o horário flexível.

8.º

Em que factos concretos se baseia essa intenção de recusa?

9.º

Nada do que é escrito demonstra, de forma inequívoca e objetiva, que o requerido põe em causa exigências imperiosas de funcionamento do serviço.

10.º

Pelo que a conclusão a tirar, face a essa inexistente demonstração, é que se verifica nenhum dos pressupostos legais que permitem a recusa da flexibilidade de horário.

11.º

Note-se que a requerente, **enquanto mãe dum menor de cinco meses de idade**, tem direito à flexibilidade de horário nos termos previstos no Código do Trabalho.

12.º

Sendo que, para restringir esse direito, há que preencher os aludidos pressupostos legais.

13.º

Acresce que o direito à flexibilidade laboral tem natureza jurídica quase potestativa, atentos os princípios e valores jurídicos que estão na sua génese.

14.º

Na realidade, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República 1 Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina, no seu artigo 11.º, que: «Os Estados partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular (..) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais».

15.º

A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

16.º

A jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia reitera que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade, e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

17.º

O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que: «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».

18.º

O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Lei Fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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».

19.º

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 das «políticas da família deverem contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e serem 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».

20.º

No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT) preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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.

21.º

Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe «horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 direito do/a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos a trabalhar em regime de horário flexível.

22.º

Ou seja, toda a suprarreferida dimensão jurídica do direito ao horário flexível postula a exigência duma fundamentação fática robusta da entidade empregadora, ao invés dumas referências genéricas rematadas pela intenção de recusa de concessão do horário flexível.

23.º

O horário peticionado pela requerente deve, pois, ser deferido nos exatos termos em que foi realizado.

24.º

Caso assim não se entenda, deve o processo ser remetido à Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) para emissão de parecer, tal como resulta do artigo 570.º, n.º 5 do Código do Trabalho.

Termos em que,

À mingua de fundamentos para a recusa, deve o requerimento apresentado ser deferido, nos seus exatos termos, ou, caso assim não se entenda, ser o processo remetido à CITE para emissão de parecer, tal como resulta do artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho.

(...), 26 de setembro de 2019

A Requerente,

(...)

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 revoga 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 subseqüentes 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe 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 designios 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 um regime de trabalho em horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido entre as 08h e as 16h nos dias úteis.

Refere para o efeito, que tem um filho de cinco meses, solicitando que o horário vigore até que este perfaça os 12 anos de idade.

2.28. 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.

2.29. Na sua intenção de recusa, a entidade empregadora refere que:

«O serviço de ... integra, atualmente, na sua equipa de enfermagem, quatro enfermeiros em regime de horário flexível e um enfermeiro com aptidão condicionada, a trabalhar apenas no turno da manhã. A concessão do presente horário flexível reunirá, no turno da manhã, de 2f a 6f, cinco enfermeiros, o que representa uma sobrecarga para os enfermeiros que têm que realizar todas as horas do seu trabalho em horário incómodo, bem como trabalhar em, praticamente, todos os fins-de-semana. A impraticabilidade da escala de trabalho (cinco enfermeiros a trabalhar exclusivamente no turno da manhã, de 2a a 6a f, exceto sábados, domingos, feriados e tolerâncias decretadas pelo Estado e, ainda, um enfermeiro com aptidão condicionada, a trabalhar no mesmo turno) confronta-nos com a possibilidade, por necessidade imperiosa, de ter que ratear, entre todos os enfermeiros em situação idêntica, a realização de outros turnos, bem como recorrer ao seu trabalho para assegurar fins-de-semana, condição que é imprescindível ao funcionamento normal do serviço e à segurança e bem-estar dos doentes, bem como ao respeito pelos direitos dos demais enfermeiros da equipa».

Quanto a este argumento, tem sido sobejamente defendido pela CITE³, não ser possível considerar a existência de um *numerus clausus* no que ao gozo de direitos relacionados com a parentalidade diz respeito, uma vez que tal implicaria aceitar que estes direitos dependessem de uma ordem temporal.

2.30. É neste sentido que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já autorizados não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenha que ser indeferidos, uma vez que - não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia -, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o maior tempo possível desses horários.

2.31. Na verdade, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora apesar de alegar, não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.

2.32. Com efeito, não demonstra quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora requerente.

2.33. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

³ A título de exemplo, veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível em www.cite.gov.pt

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aplicáveis também aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 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.