

PARECER N.º 589/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 4136-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 10.10.2019 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 TSDT - Fisioterapeuta no serviço de ...

1.2. Em 12.09.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

"(...)

Assunto: *Horário Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

Exmo. Sr. Prof. (...),

(...), com a categoria profissional de TSDT — Fisioterapeuta, com o número mecanográfico (...), a exercer funções no serviço de ... venho, respeitosamente, requerer a V Exa, a concessão do horário flexível, isto para acompanhamento da minha filha menor de 12 anos, de forma a prestar assistência inadiável e imprescindível de acordo com o disposto no artigo 56º do Código de Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis.

A necessidade de pedir um horário flexível a V. Exa. nestas condições, prende-se indubitavelmente com o facto de ter uma filha menor com 4 anos de idade, que iniciou o seu percurso escolar, entenda-se que sou mãe de uma menor e a mesma faz parte do meu agregado familiar e que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

*o meu marido não dispõe de um horário de trabalho que lhe permita ir buscar a nossa filha, e muitas vezes encontra-se deslocado para fora da cidade ... a trabalho. Não disponho de outra retaguarda familiar que o possa fazer, pois a minha mãe que até agora me ajudou, encontra-se a ser cuidadora da minha avó materna com diagnóstico de demência; pelo que terei que ser obrigatoriamente eu a ir buscar a minha filha no término das atividades letivas. O horário de trabalho pretendido seria no turno da manhã, com entrada às 09:30h.
Pede Deferimento”.*

1.3. Em 13.09.2019, o serviço de gestão de recursos humanos emitiu a seguinte informação:

“(...) A Requerente exerce funções na (...), com a categoria Fisioterapeuta, da carreira de T.S.D.T., em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, desde (...), com carga horária de 35 horas semanais,

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57.º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art.º 57.º.

De acordo com este mesmo Código “Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher; dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. 3 — 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 órgão ou serviço; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.” Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, no prazo de 20 dias, à trabalhadora, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá à trabalhadora, se esta assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias, remeter então o processo à CITE, a quem

competirá, agora, dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.

Remeta-se à consideração da Fisioterapeuta Coordenadora (...) para, com caráter de urgência, se pronunciar relativamente ao que aqui é solicitado.

1.4. A Fisioterapeuta Coordenadora prestou a informação que se transcreve:

“É viável conceder o horário pretendido desde que se faça a permuta com um fisioterapeuta do período da manhã”.

1.5. O Técnico Diretor TSDT, pronunciou-se nos moldes que se transcrevem:

Tendo em conta que não é este o primeiro pedido, tendo em conta que a realidade do serviço de ... em termos de alocação de TSDT está desvirtuada das suas necessidades proponho:

- Criação de turnos Manhãs/Tarde com início às 08:00 - 14:00 Manhã e Tarde das 14:00 - 20:00 de 2.^a a 6.^a feira.*
 - Proponho a rotação entre TSDT nestes períodos nos turnos a criar equidade na equipa de TSDT.*
 - Proponho que esta rotação seja não inferior a 4 meses e no máximo de 6 meses.*
 - Proponho como início destas propostas o dia 1 de novembro de 2019.*
- À consideração superior.”*

1.6. Na sequência das informações supramencionadas, o Conselho de Administração, na qualidade da Vogal (...), proferiu o seguinte despacho:

“Autorizo nos termos da informação do Técnico (...). Caso a profissional não aceite não é possível o deferimento do pedido tendo em conta as características do serviço”.

1.7. Em 01.10.2019, a trabalhadora foi notificada por correio eletrónico, da intenção de recusa, referindo o seguinte:

“Boa tarde,

*Vimos pelo presente informar que o seu pedido de horário flexível foi **autorizado** pela Sra. Enfermeira Diretora do Conselho de Administração desta (...), de acordo com o despacho do Técnico Diretor (...), nos seguintes moldes:*

- Criação de turnos de manhã (08:00 – 14:00) e de tarde (14:00 – 22:00), de segunda a sexta-feira;

- Rotação entre T.S.D.T. nestes períodos por forma a criar equidade entre os profissionais;

- Esta rotação não deverá ser inferior a 4 meses, nem superior a 6 meses;

- A presente deliberação terá efeitos a 1 de novembro de 2019.

A Sr.ª Enfermeira Diretora alerta ainda para o facto de que se não aceitar a presente proposta, não será possível o deferimento do pedido, tendo em conta as características do serviço.

Neste seguimento e caso assim o entenda e não concorde com o proposto, deverá apresentar neste serviço, apreciação, no prazo de 5 dias a contar desta notificação, para ser remetido à CITE junto do resto do processo. “.

1.6. Em 04.10.2019 a entidade empregadora rececionou a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Face à V. Comunicação datada de 01/10/201, sou a expor e requerer:

1. De acordo com o meu pedido de flexibilização de horário de trabalho, foi por mim requerido que, atentas as minhas responsabilidades parentais, me fosse concedido horário flexível.

2. De acordo com a V. comunicação, V. Exas. só autorizam o horário flexível nos seguintes moldes:

a. Criação de turnos de manhã (08:00 - 14:00) e de tarde (14:00 - 20:00), de segunda a sexta-feira;

b. Rotação entre T.S.D.T. nestes períodos por forma a criar equidade entre os profissionais;

c. Esta rotação não deverá ser inferior a 4 meses, nem superior a 6 meses;

3. Contudo, o supra proposto não é coincidente com o meu pedido, pois nos horários proposto não poderei levar a minha filha menor à pré-escola no turno da manhã (08:00 - 14:00), nem a ir buscar ao prolongamento de horário no turno da tarde (14:00- 20:00). Contrariamente ao meu pedido.

4. Na prática, o meu pedido de horário flexível, está rejeitado.

5. Nenhum destes moldes se encontram em vigor no serviço.

6. Refira-se que os turnos propostos nem são passíveis de ser realizados no serviço pois cumprimos um horário semanal de 35 horas, de segunda a sexta-feira, pelo que ficaria sempre por realizar 5 horas semanais.

*7. Assim sendo, comunico que **não aceito** a proposta apresentada, pelo que desde já apresento requerimento de horário flexível, nos seguintes termos:*

A. A tenra idade da minha filha, (...), com 4 anos de idade e o início do seu percurso escolar, com todas as contingências daí decorrentes relativamente a horários escolares e do Prolongamento de Horário (com horários de saída), não se coadunam com o meu horário de trabalho atualmente em vigor.

B. Pelo que venho, respeitosamente, requerer a V. Exa., a concessão de horário flexível, isto para acompanhamento da minha filha menor, de acordo com a al. e), do n.º 1, do artigo 4.º, artigo 111.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LEI GERAL DO TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS), e do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

C. As normas relativas à proteção da parentalidade também são aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas por força do supracitado artigo 4º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/20 14, de 20 de junho.

D. De acordo como n.º 2 do artigo 56º do Código de Trabalho entende-se por “Horário Flexível” aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho.

E. De acordo com o n.º 3 do citado artigo 56.º o mesmo “Horário Flexível” deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário.

F. Deve indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal e trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento e, estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

G. Assim sendo, como horário flexível proponho:

Entrada: 09:30 horas;

Intervalo para almoço: 13:00 horas — 13:30 horas;

Saída: 17:00 horas;

Note-se que atualmente ainda amamento a minha filha, pelo que tenho uma redução de 2h ao abrigo da lei da amamentação.

H. Exposto o acima mencionado, deixo a minha fundamentação e também circunstâncias relevantes, para serem avaliadas por V. Exa., para o pedido do horário flexível suprarreferido.

I. A necessidade de pedir um horário flexível a V. Exa. nestas condições, prende-se indubitavelmente com o facto de ter uma filha menor com 4 anos de idade, entenda-se que sou mãe de uma menor e a mesma faz parte do meu agregado familiar e que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

J. Com o ingresso da minha filha menor no ensino pré-escolar, a mesma passará a iniciar as aulas às 09:00 horas, sendo que apenas poderá ser entregue na escola às 08:45, sendo que as aulas terminam às 15:30 horas, sendo que as vagas para o prolongamento de horário neste momento se encontram já preenchidas.

K. O meu marido não dispõe de um horário de trabalho que lhe permita ir buscar a nossa filha, e muitas vezes encontra-se deslocado para fora da cidade do ... a trabalho, nem disponho de outra retaguarda familiar que o possa fazer, pelo que terei que ser eu, obrigatoriamente, a ir buscar a minha filha no término das atividades letivas, sendo certo que o meu local de trabalho dista a cerca de 20 kms do estabelecimento escolar, o que implicará uma viagem de 20/25 minutos.

L. Portanto, estes são os motivos e fundamentação primordiais pelos quais peço a V. Exa. que me conceda o horário flexível para acompanhamento de filhos menores de acordo com o artigo 56º e 57º do Código de Trabalho.

Pede deferimento (...)”.

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 dispondo 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 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/a 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

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

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 a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que pretende prestar a sua atividade no turno da manhã, com entrada às 09h30.

Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora vem concretizar o horário, referindo que pretende trabalhar entre as 09h30 e as 17h, com um intervalo das 13h às 13h30.

2.28. Fundamenta o seu pedido no facto de ter uma filha com 4 anos de idade, a quem precisa de prestar assistência, nomeadamente, levar e ir buscar à escola.

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 vem referir que aceita o pedido, propondo o seguinte:

- Criação de turnos de manhã (08:00 - 14:00) e de tarde (14:00 -20:00), de segunda a sexta-feira;

- Rotação entre T.S.D.T. nestes períodos por forma a criar equidade entre os profissionais;

- Esta rotação não deverá ser inferior a 4 meses, nem superior a 6 meses;

2.31. Face ao proposto pela Entidade Empregadora, em sede de apreciação à intenção de recusa, vem a trabalhadora referir que considera a referida proposta uma recusa do seu pedido, reiterando o seu pedido inicial.

2.32. De facto, é de entender que a resposta da entidade empregadora não configura, em si, uma aceitação do pedido realizado, uma vez que não corresponde à aceitação integral da solicitação apresentada pela trabalhadora, pelo que, cumpre à CITE, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, apreciar o presente processo.

2.33. Neste sentido e 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.

2.34. Com efeito, após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, com os horários remetidos pela entidade empregadora, que se dão por integralmente reproduzidos, verifica-se que no serviço da trabalhadora, nenhum dos turnos existentes corresponde ao horário solicitado.

2.35. Assim, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível

desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes naquela Unidade Hospitalar, *in casu*, no Serviço de ..., implica "*per se*", a desregulação dos mesmos.

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

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

2.38. 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 06 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

