



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## RESPOSTA DA RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 22/CITE/2019

ASSUNTO: - Resposta à Reclamação do Parecer n.º 22/CITE/2019. Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 3928-FH/2018

### I – OBJETO

1.1. Em 21.01.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora ... reclamação do Parecer n.º 22/CITE/2019, de 09.01.2019, para tanto refere o seguinte:

“(…)

*No mencionado parecer, é referido por V. Exas. que no caso em análise “não existem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado e conclui-se que se encontram preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56º e 57.º do Código do Trabalho” e que, por conseguinte, a ..., na qualidade de entidade empregadora, está obrigada a atribuir ao trabalhador o horário solicitado.*

*Salvo o devido respeito, que é muito, permitam-nos referir que não concordamos com semelhante entendimento.*

*Com efeito, reforçamos que julgamos que ao pedido apresentado pelo nosso trabalhador não devem ser aplicadas as regras constantes do artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*De acordo com o pedido que nos foi apresentado, o Sr. ... pretendia que lhe fosse atribuído um horário de trabalho com horas fixas de início e termo da jornada diária de trabalho, com dias de descanso previamente definidos.*

*O horário solicitado, em nossa opinião, não corresponde a um “horário flexível” de acordo com o conceito do artigo 56º, n.º 2 do Código do Trabalho.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*De acordo com esta disposição, “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 diário.” Ora, resulta por demais evidente que o pedido apresentado pelo nosso trabalhador não se enquadra neste conceito, não estando assim abrangido pelo disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Por estas razões, e pelas demais que indicámos na nossa missiva anterior, cujo teor reiteramos na íntegra, mantemos o nosso entendimento relativamente ao pedido de horário apresentado pelo nosso trabalhador e à inexistência de qualquer obrigação legal de atribuição do horário pretendido.*

*(...)”.*

- 1.2.** Por ofício de 06.02.2019, a CITE notificou o trabalhador, por carta registada, com aviso de receção, da reclamação realizada pela entidade empregadora, na sequência da notificação do Parecer n.º 22/CITE/2019, de 9 de janeiro de 2019, nos seguintes termos:

*“(...)”*

*Atendendo a que os/as interessados/as têm direito a impugnar os atos administrativos solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 184.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), e que, apresentada reclamação, o órgão competente para a decisão deve notificar aqueles que possam ser prejudicados pela sua procedência para alegarem, no prazo de 15 dias úteis, o que tiverem por conveniente sobre o pedido e seus fundamentos, conforme determina no n.º 1 do artigo 192.º e o artigo 87.º do CPA, solicita-se a V. Exa. que se pronuncie, caso assim o entenda, sobre a reclamação apresentada pela sua entidade empregadora.*

*Mais se informa que na análise da resposta que venha a ser apresentada por V. Exa. apenas se pode ter em conta os argumentos relativos à reclamação apresentada e não outros que possam consubstanciar uma nova apreciação à intenção de recusa.”.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 1.3. O trabalhador notificado, em 08.02.2019, para se pronunciar, apresentou resposta ao ofício acima mencionado, por correio eletrónico, em 11.02.2019, dentro do prazo legalmente previsto, cujo teor, seguidamente, se transcreve:

*“Em resposta à V. comunicação de 06/Fev/2019, relativa à Reclamação pela entidade empregadora do Parecer nº 22/CITE/2019 (Proc. 3928-FH/2018), vem pelo presente o ora signatário pronunciar-se sobre tal Reclamação, entendendo que deve a mesma ser liminarmente indeferida, e remetendo as suas Alegações para o teor dos pontos 2.22 a 2.27 + 2.37 + 2.44 a 2.46 do Parecer CITE acima citado, teor esse com o qual se concorda na íntegra e que integra a resposta exaustiva ao agora reclamado pela entidade empregadora (sem qualquer tipo de fundamento, diga-se de passagem).”.*

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.
- 2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.
- 2.3. Tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.4.** Esta Comissão, sua composição e respetivas atribuições próprias e de assessoria encontram-se previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.5.** Uma das suas atribuições é a emissão de pareceres prévios no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, conforme o disposto na alínea c) do artigo 3.º do referido Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.6.** No âmbito da atribuição conferida a esta Comissão, a CITE emitiu o Parecer n.º 575/CITE/2018, em sentido desfavorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, a trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário entre as 8:00h e as 14:00h, de 6 (seis) horas consecutivas, de acordo com o disposto no n.º 4 daquele artigo 57.º, e a intenção de recusa que recaiu sobre o pedido apresenta-se vaga e genérica, com total ausência dos motivos objetivos que demonstrem inequivocamente que o horário de trabalho solicitado coloque em causa o funcionamento daquele estabelecimento escolar, pois não apresenta factos que a fundamentem.
- 2.5.** Tal parecer foi emitido tendo em atenção o pedido da trabalhadora e a intenção de recusa, que instruíram o pedido de parecer prévio dirigido a esta Comissão.
- 2.6.** Os interessados/as têm o direito de impugnar os atos administrativos perante a Administração Pública, solicitando a sua revogação, anulação, modificação ou substituição, podendo para esse efeito reclamar do ato emitido, conforme o



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

previsto nos artigos 184.º e seguintes e 191.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

- 2.7.** Em 06.02.2019, no cumprimento do previsto no n.º 1 do artigo 192.º do Código do Procedimento Administrativo, a CITE expediu carta registada com aviso de receção ao trabalhador, que este recebeu no dia 08.02.2019, para alegar, no prazo de 15 dias úteis, o que tivesse por conveniente sobre o pedido e os seus fundamentos.
- 2.8.** Cumprido o contraditório estabelecido na lei, importa agora apreciar os fundamentos da reclamação.
- 2.9.** O Reclamante afirma a sua discordância do Parecer da CITE, porquanto entende que o pedido apresentado pelo trabalhador não se enquadra no conceito de horário flexível previsto no art.º 56.º, n.º 2, do Código do Trabalho, motivo pelo qual entende inexistir qualquer obrigação legal de atribuição do horário pretendido.
- 2.10.** Justifica a sua posição no facto do pedido visar a atribuição de um horário de trabalho com horas fixas de início e termo da jornada diária de trabalho, com dias de descanso previamente definidos, o que entende ser contraditório com o n.º 2 do citado artigo 56.º. De acordo com esta disposição “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 diário”, pelo que, entende resultar evidente que o pedido apresentado não está abrangido pela referida previsão legal.
- 2.11.** Em sede de resposta à reclamação, vem o trabalhador pronunciar-se no sentido de que a presente Reclamação ser liminarmente indeferida e remete as suas Alegações para o teor dos pontos 2.22 a 2.27, 2.37, 2.44 a 2.46 do Parecer da CITE



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

n.º 22/2019, com cujo teor concorda na íntegra e que considera responder exhaustivamente ao agora reclamado pela entidade empregadora.

2.12. No parecer n.º 22/CITE/2019, a CITE deliberou ser desfavorável à intenção de recusa, procedendo-se de seguida à transcrição da parte que releva para a apreciação da reclamação apresentada:

“ (...)

2.13. *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.*

2.14. *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 e a justificação da sua pretensão, 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).*

2.15. *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.*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.16.** *Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a 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.*
- 2.17.** *Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.*
- 2.18.** *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.*
- 2.19.** *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”.*
- 2.20.** *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.

**2.21.** *A intenção do legislador que subjaz à feitura 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 indicadas 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.*

**2.22.** *É doutrina maioritária 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 apontada 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 pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>*

**2.23.** *A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma*

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando 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.*

**2.24.** *Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais.*

**2.25.** *Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].*

**2.26.** *Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um 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. Àquelas hipóteses corresponde 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 dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.*

**2.27.** *Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

do referido artigo 56.º do mesmo Código.

**2.28.** *Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da 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 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.*

**2.29.** *No caso em análise, o trabalhador vem requerer que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível entre 8:00h e as 16:00h ou entre as 9:00h e as 17:00h, pelo período de 4 (quatro) anos.*

*(...) Alegou para o efeito pretendido que tem uma filha menor de 12 (doze) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, a qual necessita por esta altura da sua vida, de maior apoio por parte dos pais, pois atravessa uma situação complicada daí resultando maior necessidade de acompanhamento.*

**2.30.** *No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora alega que as necessidades de funcionamento do serviço não são compatíveis com o horário solicitado, pelos motivos seguintes:*

- A definição dos horários é feita tendo em conta o espaço (ginásio) que não poderá ter mais de 5 Fisioterapeutas a trabalhar ao mesmo tempo;*
- A equipa é constituída por 17 Fisioterapeutas, os horários encontram-se organizados de acordo com as necessidades específicas do serviço e com vista à cobertura da atividade 12h por dia nos dias úteis (aos fins de semana apenas doentes urgentes do internamento);*
- O horário do serviço está organizado em 3 (três) turnos – 8:00h/ 16:00h, 9:00h/ 17:00h e 12:00h/*

20:00h -;

- *Os Fisioterapeutas dão apoio no internamento e ambulatório tendo em conta as suas formações específicas;*
- *Estas atividades podem decorrer de forma programada, i.e., de acordo com agendamento prévio, ou de forma não programada, caso surjam necessidades de tratamentos mais urgentes no internamento;*
- *É necessário, ainda, assegurar a atividade ao fim de semana dos doentes urgentes de internamento assim como os doentes que estão integrados em protocolos com tratamentos obrigatoriamente diários;*
- *Em épocas menos críticas, em que o número de doentes o permite, existem ainda períodos nos quais alguns dos colaboradores realizam tarefas transversais com vista à manutenção do bom funcionamento do serviço (reuniões de controle de infeção, verificação dos consumíveis, entre outras);*
- ***O número necessário de Fisioterapeutas no ... nos dias úteis são 7 Fisioterapeutas das 8:00h às 9:00h, 11 Fisioterapeutas das 9:00h às 12:00h, 17 Fisioterapeutas das 12:00h às 16:00h, 10 Fisioterapeutas das 16:00h às 17:00h, e, 6 Fisioterapeutas das 17:00h às 19:00h;***
- ***Aos fins de semana, são necessários 2 de técnicos Fisioterapeutas entre as 8:00h às 16:00h.***
- *O agendamento a longo prazo das sessões dos tratamentos não se coaduna com a existência de colaboradores com horários flexíveis no Serviço.*

**2.31.** *Pelo exposto, conclui que a atividade do serviço não é compatível com a concessão de horários flexíveis por não ser possível reorganizar os horários já fixados e, do mesmo passo, colidir com o agendamento a longo prazo das sessões de tratamentos; a autorização do pedido traria consequências muito gravosas para o serviço já que poderia implicar que, em determinados horários, houvesse falta de Fisioterapeutas e noutros falta de espaço para tratar os doentes; a alocação de um profissional com horário flexível terá impacto direto na capacidade de resposta do serviço para cumprir os respetivos parâmetros de desempenho previstos no Contrato de Gestão; e, entende, ainda, que o pedido não cumpre os requisitos do art.º 56.º, do Código do Trabalho.*

**2.32.** *Na apreciação à intenção de recusa, o trabalhador reiterou o pedido e defendeu existir razoabilidade e proporcionalidade, quer no pedido apresentado quer na sua aplicação,*

*atendendo à moldura de horário de trabalho pretendido e à especificidade da sua solicitação, não resultando da autorização da flexibilidade pretendida qualquer colisão de interesses. Considera que a intenção de recusa carece de fundamentação nos termos definidos pela lei aplicável e que, a defender-se a validade dos argumentos apresentados pelo empregador, tal posição tornaria as normas contidas nos artigos 56.º e 57.º, do Código de Trabalho, inúteis, por não terem qualquer efeito prático.*

**2.33.** *Posto isto, analisemos.*

**2.34.** *Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o **horário de trabalho** dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.*

**2.35.** *Resulta claro da exposição da requerida que o pedido se enquadra na organização dos tempos de trabalho em vigor no serviço onde o requerente trabalha, que decorrem entre as 8:00h/ 16:00h, 9:00h/ 17:00h e 12:00/ 20:00h, pelo que se conclui que o horário solicitado se contém dentro do período de funcionamento do serviço.*

**2.36.** *Entende a entidade empregadora que o pedido não preenche os requisitos do regime de horário flexível, posição da qual discordamos pelos motivos já invocados e explanados nos pontos **2.22 a 2.29**, para os quais aqui remetemos.*

**2.37.** *Quanto ao **conceito de horário flexível** previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, remete-se também para o entendimento da jurisprudência patente no Acórdão da Relação do Porto<sup>3</sup>, de 02.03.2017, de que se transcreve o seguinte excerto: - "(...) Entende-se por **flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível***

---

<sup>3</sup> <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.” (negrito e sublinhado nossos).

2.38. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - “São constitucionalmente protegidos os **direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial** (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.” (negrito e sublinhado nossos).

2.39. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador e com consagração nas normas laborais de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.40. Na argumentação aduzida pela entidade empregadora, explicita que a equipa do Serviço de Fisioterapia é composta por 17 (dezassete) fisioterapeutas, dos/as quais é necessária a presença nos dias úteis, de 7(sete) das 8:00h às 9:00h, 11 (onze) das 9:00h às 12:00h, 17 (dezassete) das 12:00h às 16:00h, 10 (dez) das 16:00h às 17:00h, e, 6 (seis) das 17:00h às 19:00h, e 2 (dois) aos fins de semana ente as 8:00h e as 16:00h.

2.41. A definição dos horários é feita tendo em conta o espaço (ginásio) que não poderá ter mais de 5 (cinco) Fisioterapeutas a trabalhar ao mesmo tempo. Os horários encontram-se organizados de acordo com as necessidades específicas do serviço e com vista à cobertura da atividade 12h por dia nos dias úteis (aos fins de semana apenas doentes urgentes do

internamento). É necessário, ainda, assegurar a atividade ao fim de semana dos doentes urgentes de internamento assim como os doentes que estão integrados em protocolos com tratamentos obrigatoriamente diários. Em épocas menos críticas, em que o número de doentes o permite, existem períodos nos quais alguns dos colaboradores realizam tarefas transversais com vista à manutenção do bom funcionamento do serviço (reuniões de controle de infeção, verificação dos consumíveis, entre outras).

2.42. Argumenta o empregador que o agendamento a longo prazo das sessões dos tratamentos não se coaduna com a existência de colaboradores com horários flexíveis no Serviço, contudo não demonstra, apoiando-se em factos concretos, de que modo a atribuição de horário flexível àquele elemento da equipa, que se note é constituída por 17 (dezassete) fisioterapeutas, impossibilitaria a prestação daqueles cuidados de saúde em particular.

2.43. Defende a requerida que a flexibilidade do tempo de trabalho pode trazer graves inconvenientes para a dinâmica daquele serviço ..., pois poderia implicar que, em determinados horários, houvesse falta de Fisioterapeutas e noutros falta de espaço para tratar os doentes. Ora bem, é inquestionável que essa realidade seria prospetivável desde que não se operasse uma redistribuição dos elementos da equipa pelos turnos existentes no serviço.

(...) Afirma que a alocação de um profissional com horário flexível terá impacto direto na capacidade de resposta do serviço para cumprir os respetivos parâmetros de desempenho previstos no Contrato de Gestão. Mais uma vez, afigura-se-nos que a afirmação da entidade empregadora se revela conclusiva, não se apoiando em factos que a sustentem e permitam estabelecer o nexo de causalidade entre a autorização do pedido e o impacto direto que o mesmo teria na capacidade de resposta do Serviço de Fisioterapia para cumprir os parâmetros de desempenho (que não identifica) previstos no contrato de gestão.

2.44. Quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade**, esta Comissão entende que "O direito à

*conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles." (Parecer n.º 25/CITE/2014).*

*2.45. Não ficou demonstrado de que forma a atribuição do regime de horário flexível ao trabalhador é determinante para concluir pela inexistência de outros trabalhadores para os demais horários ou dias de semana, que impossibilite a prestação dos cuidados de saúde necessários no Serviço de Fisioterapia, na medida em que num universo de 17 (dezassete) pessoas nenhuma delas usufrui de flexibilidade de horário.*

*2.46. Analisados o pedido, os fundamentos da intenção de recusa e a apreciação do trabalhador, afigura-se que não existem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado e conclui-se que se encontram preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.*

*2.47. 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:*



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

*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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., para trabalhar em horário flexível entre 8:00h e as 16:00h ou entre as 9:00h e as 17:00h, pelo período de 4 (quatro) anos.*

*3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.”.*

2.13. Explanados os fundamentos da presente Reclamação, a resposta do Trabalhador no exercício do contraditório e a fundamentação do Parecer em crise,

2.14. Analisemos.

2.15. **A entidade empregadora apresentou Reclamação do Parecer** com sentido desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador. Fê-lo ao abrigo do art.º 161.º, n.º 1, e seguintes, do Código do Procedimento Administrativo, adiante designado por CPA, **com a finalidade de reapreciação dos factos trazidos ao processo, revogando-se o Parecer reclamado e substituindo-se por outro em sentido favorável à intenção de recusa.**

2.16. Estatui o n.º 1 do art.º 165.º, do CPA, que a **revogação** é o ato administrativo que determina a cessação dos efeitos de outro ato, por razões de mérito, conveniência ou oportunidade.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- 2.17. Não se verificando uma situação de conveniência ou de oportunidade, resta-nos o mérito da decisão consubstanciada no Parecer enquanto ato administrativo.
- 2.18. Prevê o art.º 167.º, do CPA, no seu n.º 2, alínea c), que os **atos constitutivos de direitos** só podem ser revogados com fundamento na superveniência de conhecimentos técnicos e científicos ou em alteração objetiva das circunstâncias de facto, em face das quais não poderiam ter sido praticados. E o n.º 3 do mesmo dispositivo legal define atos constitutivos de direitos, os atos administrativos que atribuam ou reconheçam situações jurídicas de vantagem ou eliminem ou limitem deveres, ónus encargos ou sujeições, salvo quando a sua precariedade decorra da lei ou da natureza do ato.
- 2.19. Ora, parece não existirem dúvidas quanto à identificação do **Parecer** como ato constitutivo de direitos, na medida em que reconhece uma situação jurídica de vantagem da trabalhadora, mercê do exercício de um direito especialmente protegido pelo legislador, limitando-se desta forma o poder de direção do empregador que não pode recusar o pedido, mas somente manifestar a sua intenção de recusá-lo.
- 2.20. No tocante aos **fundamentos do pedido de revogação do ato administrativo**, só poderá alicerçar-se na superveniência de conhecimentos técnicos e científicos ou em alteração objetiva das circunstâncias de facto, em face das quais não poderiam ter sido praticados.
- 2.21. Pelo exposto, importa analisar se a presente Reclamação e subsequente pedido de revogação do ato estão em conformidade com o disposto no art.º 167.º, do CPA, isto é, se **o pedido de revogação** resulta da existência de factos supervenientes ou



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

de que se tenha obtido conhecimento em momento posterior à emissão do Parecer.

**2.22.** Analisada a Reclamação e a fundamentação da mesma, não se vislumbra a indicação de conhecimentos técnicos e científicos supervenientes ou alteração objetiva das circunstâncias de facto, mas antes a manifestação, por parte da entidade empregadora, da sua discordância na interpretação do sentido e alcance do conceito jurídico de horário flexível previsto no art.º 56.º do Código do Trabalho, e, conseqüentemente, do sentido do Parecer da CITE.

**2.23.** Assim, e sendo o **objeto da Reclamação** a reapreciação dos factos, não resultando da exposição do Reclamante a invocação de factos novos que por serem novos possibilitem a reapreciação do mérito da decisão, pois limita-se aquela entidade a alegar a inexistência de qualquer obrigação legal da sua parte de atribuição do horário solicitado por entender que o pedido não tem enquadramento no disposto no n.º 2 do supra citado art.º 56.º, então, o meio processual próprio para impugnar o Parecer desta Comissão é o previsto no n.º 7 do art.º 57.º do mesmo diploma legal, designadamente o recurso aos Tribunais para obtenção de decisão judicial que reconheça motivo justificativo da recusa.

**2.24.** Pelo exposto, **conclui-se que a reclamação apresentada não demonstra a existência de factos supervenientes que permitam reavaliar a situação de facto que legitimou o pedido** e, como tal, servirem de fundamento ao pedido de revogação do Parecer enquanto ato administrativo.

**2.25.** Sendo o Parecer reclamado desfavorável ao Empregador, este só poderá recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

### III – DECISÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

- a) Indeferir o pedido objeto da presente reclamação;
- b) Manter o sentido do parecer n.º 22/CITE/2019:

*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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., para trabalhar em horário flexível entre 8:00h e as 16:00h ou entre as 9:00h e as 17:00h, pelo período de 4 (quatro) anos.*

*3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.*

- c) Comunicar à Entidade empregadora e ao Trabalhador o teor da presente Resposta à Reclamação.

\*

**APROVADO POR MAIORIA, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE MARÇO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENCAS ANEXA.**