

## PARECER N.º 28/CITE/2020

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 5417/FH/2019

### I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 19.12.2019, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de Operadora no Departamento ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. O pedido de horário flexível foi apresentado pela trabalhadora, em 26.11.2019, para assistência a uma filha menor, até a mesma perfazer 12 anos de idade, nos seguintes termos:

*" colaboradora n.º ..., a desempenhar funções de Operadora no Departamento ..., vem por este meio REQUERER autorização superior para, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares por forma a poder acompanhar e dar a assistência necessária a sua filha menor, nascida a 7 de setembro de 2014, a qual vive em comunhão de mesa e habitação com a aqui Requerente (conforme Declaração que se anexa), até a mesma completar os 12 anos de idade. Para o efeito supra*

*e levando em consideração o facto do marido da aqui Requerente (vosso colaborador n.º ... e Progenitor da identificada Menor) se encontrar a praticar o horário correspondente ao segundo turno (das 14:30h as 23:00) e sendo certo que a Filha de ambos entra no Colégio às 9:00horas e sai às 18:00 horas, propõe-se a aqui requerente passar a observar o horário correspondente ao primeiro turno (das 6:00h às 14:30h) permitindo, desse modo, que o Pai vá levar a Filha ao Estabelecimento de Ensino e a Mãe a possa ir buscar, douda forma, perante a ausência de retaguarda familiar e o horário ora imposto à Requerente (segundo turno), aquele não tem como assegurar a recolha da Menor junto do Colégio/Escola. Recorde-se que nos termos do artigo 68.º da Constituição da Republica Portuguesa, "os Pais e as Mães têm direito a proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto a sua educação, como garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país."  
(...)."*

- 1.3.** A entidade empregadora a 10.12.2019, comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do pedido à trabalhadora e por esta recebida em 14.12.2019, nos seguintes termos:

*"(...)*

*"Em resposta a carta acima referenciada, recebida a 26/11/2019, a qual nos mereceu a melhor atenção, vimos pela presente informar a nossa intenção de recusar a pedido de V/Exa. (de trabalhar em regime do 1º turno, com horário de entrada as 06h00 e saída as 14h30), uma vez que V/Exa. na presente data, apresenta contraíndicações médicas para exercer o horário do 1º turno. Não obstante disso, informamos V/Exas. que existe a possibilidade do seu marido, nosso colaborador, Sr. ..., alterar a horário de trabalho, atualmente no 2º turno (entrada as 14:30 e saída as 23:00), para a referido 1º turno (entrada as 06h00 e saída às 14h30) au ainda, para 4º turno parcial (entrada as 23:00 e sada as 06:00 de*

*segunda a sexta-feira e entrada as 06:00 e saída as 15:30 no sábado e domingo), horário este já praticado pelo Sr. ... Face ao exposto, e no presente contexto, não é possível a ... satisfazer a pedido de V/Exa., pelo que não nos resta alternativa senão comunicar a nossa intenção de a recusar, face a sua impossibilidade de execução."*

- 1.4. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, datada de 17.12.2019, expedida por carta registada, com aviso de receção, com o seguinte teor:

*"(...)*

*Em nome, representação e com plenos poderes consignados para o efeito pela nossa Constituinte em epigrafe identificada, servimo-nos do presente para NOTIFICAR V. Exas do seguinte até: a) Apesar de nos termos da Lei da Parentalidade e ao abrigo do regime da flexibilidade do horário os Trabalhadores com responsabilidades parentais terem a possibilidade de escolher as horas de entrada e saída do local de trabalho. b) por forma a causar o menor transtorno possível a concernerente Entidade Patronal a nossa Constituinte limitou-se, ao abrigo do referido regime da flexibilidade de horário. c) A Solicitar a V. Exas. que por forma a poder acompanhar e cuidar da Filha Menor, (atualmente com cinco anos da idade) lhe permitissem passar a praticar o horário do turno da manhã (1.º turno, das 06h00 as 14h30); Horário que para além de lhe permitir garantir o necessário acompanhamento a respetiva Filha - seria conforme "Declaração médica já junta ao Processo Individual da nossa constituinte, cuja cópia se volta a Juntar para os devidos efeitos legais - o mais adequado a salvaguarda e recuperação do seu estado de saúde; Ai se referindo que o turno da noite (4.º turno) que a nossa Constituinte se encontrava a observar seria prejudicial a sua recuperação; Sugerindo -se a integração da mesma no turno da manhã (1,0 turno); g) Pelo que muito se estranha o facto de terem recusado o pedido da nossa (constituinte (no sentido de passar a praticar o referido horário da manhã) por alegadas contra-indicações médicas (!?); h) Quando a indicação da Médica Psiquiatra que a tem acompanhado*

desde Junho do corrente ano vai, precisamente, em sentido contrário;

i) Corno, alias, se depreende pelo teor do 'Relatório Médico" que nesta oportunidade se junta e da por integralmente reproduzidos para os devidos e legais efeitos; j) Nos termos do qual se reforça que os turnos da tarde/noite prejudiciais no quadro clínico da nossa Constituinte; k) como ainda se adverte para o facto, passando a impossibilitar a nossa Constituinte de acompanhar (como sempre fez) as tarefas diárias da sua Filha menor - *com a qual, passando a praticar o horário imposto por V. Exas. (2.º turno), aquela só passaria a conviver uma hora por dia (aquando da sua preparação para a escola)*. l) tal horário iria gerar forte ansiedade à Paciente (nossa Constituinte), agravando a sua condição clínica: Refira-se que desde o seu nascimento e ate ao presente, sempre foi a nossa Constituinte quem acompanhou a Filha nas suas tarefas diárias a) Nas quais as rotinas da noite se mostram essenciais o) Pois que, para além da nossa Constituinte ter o cuidado de preparar a refeição da noite em funco da refeição feita pela Menor no estabelecimento escolar a hora do almoço;

p) É com a Mãe (é só com a Mãe) que aquela está habituada a adormecer; q) Pelo que alterar essa rotina de forma tão repentina (como V. Exas. sugerem ao pretender alterar o horário do Pai, ao qual, refira-se assiste igual direito de solicitar horário flexível, o qual pode ser exercido por qualquer um dos Progenitores ou por ambos); r) Não só iria causar forte ansiedade a Menor corno a própria Mãe; s) A qual não concebe a ideia de só passar a estar c a Filha uma hora por dia, deixando de a poder acompanhar (como sempre fez) nas suas diversas tarefas diárias;

t) Ausência que (pela sua tenra idade) a Filha também no iria entender, podendo ter efeitos devastadores na formação da sua personalidade (tão importante nesta faixa etária); u) Para além de comprometer a sua evolução na nova fase escolar (IO ciclo) que se aproxima: v) Na qual, com o horário imposto por V. Exas. (2.º turno) a nossa Constituinte fica

totalmente impossibilitada de ter urna participação ativa; Jamais podendo ir buscar a filha a escola, perscrutando os relatos dos seus dias de escola (por forma a avaliar não só a sua evolução escolar, como a sua evolução comportamental, social e emocional). x) F ficando impedida de a acompanhar e apoiar na realização dos trabalhos de casa; y) refira-se que apesar da importância do Pai na vida da Menor, a Me sempre foi a figura primordial de referência em todos. Os aspetos inerentes a vida daquela, existindo entre ambas. Que em razão da imposição do referido horário da tarde (2.º turno) poderá ficar seriamente comprometido; aa) Pondo em causa não só o desenvolvimento salutar da menor como a própria saída da nossa Constituinte), cujo o quadro clínico (segundo parecer médico) ficará seriamente comprometido caso o referido cenário (integração no 2.º turno) se concretize; cc) Face ao que precede e sendo certo que para além de contrariar as indicações médicas da nossa constituinte: dd) A imposição aquela do horário inerente ao 2,º turno viola a Lei da Parentalidade e os princípios fundamentais que a sustentam; cc) Não permitindo à nossa constituinte conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar: f) Serve a presente para solicitar a V. Exas. se dignem rever a respetiva posição no sentido de ser atribuído nossa Constituinte o horário inerente ao 1.0 turno; gg) Ou outro que (não implique a realização de trabalho noturno) lhe permita / acompanhar a filha a partir do término das atividades letivas(17h).-

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 19.12.2019.

## II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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, 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 I 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 (...)."*
- 2.2. 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.
- 2.3. 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”.

- 2.4. 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.
  
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
  
- 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<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)



- 2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10. 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.
- 2.11. 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.*".

- 2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito “(...) à *organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*”
- 2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14. 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.
- 2.15. O/A 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).

- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.
- 2.19.** 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.

**2.20.** 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”.

**2.21.** 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.

**2.22.** 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.

**2.23.** 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

---

<sup>2</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>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

2.24. Assim, entende-se 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 limitação ao poder de direcção 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.

2.25. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos 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. Atenda-se a 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 ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.27. 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 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 caso em apreço, a trabalhadora vem solicitar o seguinte regime de horário flexível: *" sendo certo que a Filha de ambos entra no Colégio às 9:00horas e sai às 18:00 horas, propõe-se a aqui requerente passar a observar o horário **correspondente ao primeiro turno (das 6:00h às 14:30h)** permitindo, desse modo, que o Pai vá levar a Filha ao Estabelecimento de Ensino e a Mãe a possa ir buscar, douda forma, perante a ausência de retaguarda familiar e o horário ora imposto à Requerente (segundo turno), aquele não tem como assegurar a recolha da Menor junto do Colégio/Escola. "*

2.28. A requerente sustenta o pedido no facto de o marido também trabalhar em laboração contínua o que dificulta o apoio à filha de ambos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, a fim lhe prestarem o devido e necessário acompanhamento.

- 2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão argumentando o seguinte: “vimos pela presente informar a nossa intenção de recusar a pedido de V/Exa. (de trabalhar em regime do 1º turno, com horário de entrada as 06h00 e saída as 14h30), uma vez que V/Exa. na presente data, apresenta contraindicações médicas para exercer o horário do 1º turno. Não obstante disso, informamos V/Exas. que existe a possibilidade do seu marido, nosso colaborador, Sr. ..., alterar a horário de trabalho, atualmente no 2º turno (entrada as 14:30 e salda as 23:00), para a referido 1º turno (entrada as 06h00 e saída às 14h30) au ainda, para 4º turno parcial (entrada as 23:00 e sada as 06:00 de segunda a sexta-feira e entrada as 06:00 e saída as 15:30 no sábado e domingo), horário este já praticado pelo Sr. ...”
- 2.30. Analisada a intenção de recusa, verificamos que a mesma peca por escassa, já que não fundamenta quais as razões imperiosas do funcionamento do departamento, onde a trabalhadora labora.
- 2.31. A trabalhadora contesta a intenção de recusa e afirma que, contrariamente ao que é dito pela entidade empregadora e uma vez que ambos os progenitores trabalham por turnos, só com este horário conseguem conciliar a vida profissional com a vida familiar.
- 2.32. Refere a trabalhadora em sede de intenção de recusa que: “ o *Horário que para além de lhe permitir garantir o necessário acompanhamento a respetiva Filha - seria conforme "Declaração médica já junta ao Processo Individual da nossa constituinte, cuja cópia se volta a Juntar para os devidos efeitos legais - o mais adequado a salvaguarda e recuperação do seu estado de saúde; Aí se referindo que o turno da noite (4.º turno) que a nossa Constituinte se encontrava a observar seria prejudicial a sua recuperação; Sugerindo -se a integração da mesma no turno da manhã (1.º turno); g) Pelo que muito se estranha o facto de terem recusado o pedido da nossa (constituinte (no sentido de passar a praticar o referido horário da manhã) por alegadas*



*contraindicações médicas (!?);"*

- 2.33. Em desacordo com a única justificação apresentada pela entidade empregadora, para a não atribuição do requerido horário flexível, foi apresentado à empresa uma declaração médica, em que se refere q o horário agora pretendido pela requerente para conciliação é também aquele, que por motivos óbvios, é mais vantajoso à evolução favorável do seu estado de saúde.
- 2.34. Refira-se ainda que não esclarece a entidade empregadora quais os horários ali praticados, com indicação dos períodos de trabalho e dos períodos de descanso.
- 2.35. Elucide-se que o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, reitera-se a posição explanada nos pontos 2.22 a 2.29. e remete-se para o entendimento da jurisprudência patente no Acórdão da Relação do Porto<sup>4</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 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).
- 2.36. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão:

---

4

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

- “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).

**2.37.** 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.

**2.38.** Colide ainda com o que o legislador entendeu, reiterado pela Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que” : A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o “ acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das

responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”, pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele “retrata uma modalidade de trabalho atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.” – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.

- 2.39.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço de Medicina Interna, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de

horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares trabalhadora ...

- 3.2. O empregador deve proporcionar aos trabalhadores/as 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 aos trabalhadores/as 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JANEIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).**