

PARECER N.º 06/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 5294/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu, por mão própria, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., 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. No seu pedido de horário flexível, datado de 21.11.2019, o trabalhador requerente solicita que lhe seja atribuído o regime de horário de trabalho flexível, dado que tem um filho com idade inferior a 12 anos (6 anos), propondo para o efeito o seguinte horário: das 08h às 15h (manhãs) e das 22h às 08h (noites), com isenção de realização do horário da tarde (das 15h às 22h), declarando que o menor vive em comunhão de mesa e habitação consigo.
- 1.3. Sobre o requerimento e o peticionado, a Senhora Administradora ..., através de despacho de 23.11.2019, pronunciou-se nestes termos:

“(...) O AT integra a equipa do ... que assegura a escala de urgência a qual atualmente apenas integra 6 profissionais (1AO), dos quais 2 por razões clínicas SSO não fazem noites, sendo atualmente difícil assegurar a referida escala com o número de profissionais disponíveis.

Mais se informa que atualmente estão 2 profissionais de baixa pelo menos há 1 mês que integram a escala.

Face ao exposto, considera-se que não é possível conceder o solicitado atualmente pelo profissional e assegurar a escala de urgência.

A referida escala é atualmente assegurada com recurso a trabalho extraordinário e apenas 1 AT assegura os turnos da noite em dias úteis e aos FS feriados apenas 1 AT para cada um dos turnos, o que é insuficiente e em termos de segurança considera-se não ser o ideal”

- 1.4.** Sobre o peticionado recaiu ainda a Informação DSRH n.º ..., de 27.11.2019, que se dá por integralmente reproduzida, na qual se encontra exarado o Despacho do Exmo. Senhor Vogal do Conselho de Administração, de 28.11.2019, com o seguinte teor:

“Indefiro conforme proposto”

- 1.5.** Através da Comunicação da Senhora Diretora do Serviço de Recursos Humanos, Ofício n.º ..., de 02.12.2019, recebida pelo trabalhador a 04/12/2019, foi o mesmo notificado da intenção de recusa (*máxime*, Despacho do Senhor Vogal do CA de 28.11.2019, exarado na Informação DSRH n.º ..., de 27.11.2019).

- 1.6.** O trabalhador requerente pronunciou-se nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º 4 do CT, através de requerimento de 06.12.2019, recebido na entidade empregadora a 09.12.2019, com o teor que se transcreve:

“Em resposta à Informação n.º ..., em que é indeferido o horário flexível, cabe-me referir que no ponto 2 (I – Enquadramento) refiro presentemente que pretendo este horário apenas a partir de janeiro de 2010 (que por lapso não foi referido no anterior pedido) para dar assistência a menor de 6 anos e também porque a minha esposa necessita de apoio, especialmente ao final da tarde para realização de tarefas básicas diárias (apoio esse que tem sido dado por um familiar sempre que não me é possível estar presente). Este é um horário que já pratico (sempre que possível (...)) de turno com colega sem prejuízo para o regular funcionamento do serviço.

Relativamente ao ponto 4 e nomeadamente em relação à constituição da escala de urgência, devo referir que os 2 funcionários não fazem noites (R.J./R.C. não se incluem no número de 6 funcionários (...)) que, em condições normais, /s/ férias ou baixas ou ainda outras situações que não permitam a presença), asseguram a dita escala, estranhando assim esta referência como justificação. Os 2 funcionários de baixa referidos já regressaram e fazem parte da escala de dezembro. Há também referência (por duas vezes) ao turno da noite, o qual eu não me indisponibilizei de fazer, não entendendo a sua referência.

Finalmente e para concluir, lamento que após 25 anos de serviço sem faltas nem baixas (á exceção das licenças relacionadas com o nascimento dos meus filhos e casamento) e com grande dedicação a este serviço de Imagiologia, me seja indeferido o único Requerimento por mim requisitado”

- 1.7. Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, o ... remeteu o processo a esta Comissão para emissão de parecer em 12.12.2019, por mão própria (c/ Protocolo), competindo à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, cf. artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”: “ (...) 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 (...)”.

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 Sociais¹, 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.** 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

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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 arbitrio 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

- 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 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.
- 2.25.** O regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, é, na realidade, um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.26.** 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

² 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.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt.

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)].

- 2.27.** 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.
- 2.28.** 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 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.29.** 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.

- 2.30.** Vejamos o caso em análise:
- 2.31.** O trabalhador com responsabilidades familiares, assistente técnico, a desempenhar funções no Serviço de Imagiologia Geral, vinculado ao ... por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e a praticar um período normal de trabalho semanal de 35 horas, veio solicitar que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível, pelo período de 6 anos, das 08h.00 às 15h.00 (manhãs), e das 22h.00 às 08h.00 (noites), com isenção do turno da tarde (das 15h.00 às 22h.00), com vista a prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos de idade (6 anos), o qual declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o Requerente
- 2.32.** A atribuição de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais obedece a determinados requisitos, a saber, a vivência em comunhão de mesa e habitação com filho/a menor de 12 (doze) anos de idade, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, bem como indicação do horário pretendido para efeitos de conciliação, o qual se deverá conter dentro de certos limites.
- 2.33.** Estipula a lei que o/a empregador/a só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a

trabalhador/a que se mostre indispensável (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).

- 2.34.** O conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que exprime o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho.
- 2.35.** Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (cf. art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como o descanso semanal).
- 2.36.** Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre, de facto, que existem razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.37.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3, do mesmo dispositivo legal, regula o modo de proceder do/a empregador/a para elaborar o

horário solicitado.

- 2.38.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.
- 2.39.** Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, assumindo, naturalmente, maior relevância pela sua essência, os direitos com consagração constitucional por se tratarem de direitos fundamentais, prevalecendo sobre os demais direitos, dos quais sobressaem os direitos da parentalidade, atendendo que a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes.
- 2.40.** Note-se que o facto dos/as trabalhadores/as serem titulares daquele ou outro direito, não significa que o exerçam. A titularidade do direito não pode ser confundida com o exercício do direito. Por conseguinte, nada adianta dizer-se que existem mais trabalhadores/as com filhos menores de 12 (doze) anos, na medida em que tal realidade é diferente da situação em que o/a trabalhador efetivamente pede para trabalhar em regime de horário flexível ao abrigo da proteção da parentalidade, exercendo, assim, o direito previsto no art.º 56.º, do Código do Trabalho.
- 2.41.** A este propósito esta Comissão tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos/as os/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá o mesmo ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo

legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extrai o seguinte excerto: “Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”.

- 2.42.** Analisada a fundamentação da intenção de recusa (máxime, Despacho do Exmo. Senhor Vogal do Conselho de Administração, de 28.11.2019, lavrado na Informação DSRH n.º ..., de 27.11.2019), constata-se que o ... não logrou demonstrar, de forma cabal e objetiva, quais as razões imperiosas de funcionamento que fundamentam especificamente a recusa de horário flexível solicitado, com referência ao serviço em que o trabalhador exerce funções, como determina o disposto no artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.
- 2.43.** Alegar de forma manifestamente genérica e conclusiva que “não é possível conceder o solicitado atualmente pelo profissional e assegurar a escala de urgência”, que “o AT integra a equipa do SI/SIN, que assegura a escala de urgência, a qual atualmente apenas integra 6 profissionais (1 AO), dos quais 2 por razões clínicas SSO não fazem noites, sendo atualmente difícil assegurar a referida escala c/ o n.º de profissionais disponíveis”, ou ainda que “atualmente estão 2 profissionais de baixa pelo menos há 1 mês que integram a escala”, sem que resultem dos autos

evidências que esteja em causa a escala da noite e existindo dúvidas sérias sobre a veracidade do número de trabalhadores/as atualmente de baixa médica, em virtude da pronuncia do trabalhador, não possuem a virtualidade de contrariar os rigorosos e apertados pressupostos do n.º 2 do artigo 57.º do CT.

- 2.44.** Conforme tem afirmado reiteradamente esta Comissão, uma vez solicitada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora só pode recusar quando alegue, e demonstre objetiva e concretamente, a existência de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que obstem à recusa do peticionado, ou “a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável” (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).
- 2.45.** A fundamentação da intenção de recusa não se enquadra assim em nenhum dos motivos (rigorosos e exclusivos) do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.
- 2.46.** Por outras palavras, a entidade empregadora não demonstrou objetivamente a existência de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, designadamente, não refere em que medida o horário de trabalho flexível solicitado pelo trabalhador coloca em causa o regular funcionamento do Serviço de Imagiologia Geral, quais os turnos/escalas que deixariam de ficar convenientemente assegurados com a sua atribuição (“horários a descoberto”), tão-pouco cuidou de demonstrar que não existam outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria profissional e idêntica aptidão profissional para desempenhar funções na amplitude horária definida, se acaso os turnos/escalas fossem reorganizadas em outros moldes. O facto da entidade empregadora referir, em termos bastante genéricos, que o horário requerido é inexequível face às contingências atuais de recursos humanos, não é

motivo suficiente e idóneo para que se possa entender que estão preenchidas desde logo as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, sendo que a entidade empregadora também não cuidou consubstanciar quais os motivo(s) legais, contratuais ou outros, que determinam a impossibilidade de substituição do trabalhador com responsabilidades familiares por indispensabilidade (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).

- 2.47.** Como ressalta inequívoco, entre outros, do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1 (consultável em www.dgsi.pt), “só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.
- 2.48.** Ora, o circunstancialismo descrito nos autos não é suficiente para se poder concluir, sem margem para dúvidas, que a implementação do horário requerido pelo trabalhador constitui situação extraordinária, excepcional ou inexigível ao ..., para manter o regular/normal

funcionamento do serviço em que o trabalhador com responsabilidades familiares exerce funções (Imagiologia Geral).

- 2.49.** Aceitar a intenção de recusa nos termos em que foi efetuada, equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucional e legalmente aos/às trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos/as menores de 12 anos, que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos, designadamente de outros/as trabalhadores/as do serviço com filhos/as menores de 12 anos, mas que não se encontram em situação de impossibilidade de conciliação entre a sua atividade profissional e a vida familiar.
- 2.50.** Naturalmente, provada a existência de colisão de direitos nos termos previstos no artigo 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o regular funcionamento do serviço para todos/as os/as trabalhadores/as em situação idêntica^[1], pois as entidades empregadoras, no âmbito dos seus poderes de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, podem regular os horários de trabalho das equipas de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de

^[1] Neste sentido, consulte-se o Acórdão do TR do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt.

funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos recursos humanos disponíveis e alocáveis.

- 2.51.** Em conclusão, do exame dos elementos constantes do processo, resultam não demonstradas, em concreto, “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, ou a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT), não tendo sido aduzidos pela entidade empregadora factos objetivos e/ou circunstâncias concretas, que permitam estabelecer um realnexo causal entre a autorização do horário flexível solicitado pelo trabalhador e a impossibilidade ou séria perturbação do funcionamento do serviço em que o mesmo exerce funções.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem prejuízo de acordo entre as partes:

- 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 ..., não tendo ficado demonstradas as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa” ou a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT), pelo que o horário flexível deve ser-lhe concedido nos termos solicitados.
- 3.2.** O/A empregador/a deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 8 DE JANEIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.