

**PARECER N.º 165/CITE/2020**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 918-FH/2020

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu a 21.06.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., do ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 28.01.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"Exerço funções como ... no Serviço de ..., (...).*

*Fui recentemente mãe de uma criança, (...), nascida a 19 de Setembro de 2019, conforme certidão de nascimento que anexo.*

*Encontro-me atualmente em licença parental, mas prevejo regressar ao serviço a 17 de Fevereiro de 2020.*

*Sucedo que o horário que me está determinado não me permite conciliar a minha atividade profissional com a minha vida familiar, concretamente com o acompanhamento e cuidado da minha filha atualmente com 4 meses de idade.*

*O pai da minha filha trabalha no período da tarde, pelo que só a alteração do meu horário de trabalho para o período da manhã permitirá um acompanhamento completo da minha filha, que vive comigo em comunhão mesa e habitação, encontrando-se aos meus cuidados. Junto declaração da junta de freguesia e da entidade patronal do pai com o referido horário laboral.*

*Assim sendo e de acordo com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa solicito que me seja permitida a realização do horário da manhã. Uma vez que atualmente me encontro em período de amamentação, solicito que me seja concedido o horário das 8h às 13h. Após término do período de amamentação, solicito que o horário seja determinado das 8h às 15h.*

*(...)*

**1.3.** A 11.02.2020 a trabalhadora, através de correio electrónico, foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*"(...)somos a remeter cópia da deliberação do CA sobre o assunto supra identificado.*

Embora se desconheça se seguiu efectivamente o anexo mencionado e qual o seu teor, da apreciação da recusa extrai-se que foi dada a conhecer a deliberação do Conselho de Administração, com a intenção de recusa.

Considerando que existe no processo remetido, informação de serviço relativa ao pedido em causa e uma deliberação do Conselho de Administração, ir-se-ão considerar estes documentos como a intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

Assim, temos a Informação, que constitui o parecer da ..., cujo teor se reproduz:

*"(...)*

*Na qualidade de ... do Serviço de ... foi-me solicitada informação acerca do pedido de alteração de horário formulado pela ... (...), que exerce as funções de ... no Serviço que coordeno.*

*A ... (...) vem ao abrigo do artigo 59º da Constituição Portuguesa pedir que lhe seja autorizada a alteração de horário de trabalho que possui atualmente, das 14h-21h, para o horário 8-13h, enquanto durar a licença para amamentação e das 8-15h quando esta cessar.*

*O Serviço de ... funciona de segunda a sexta feira das 8-21h, do seu quadro de pessoal constam 64 ... distribuídos por 4 áreas, ..., ..., ... e a ...*

*Estes elementos têm horários fixos de 7 horas diárias praticando o seu horário em Jornada Contínua, na sua maioria com horário das 8-15h e das 14-21H.*

*Neste momento com o horário da Manhã, temos 36 técnicos, dos quais 5 ausentes, 2 por doença prolongada, 1 por licença parental e 2 de licença por Risco Clínico da Gravidez; 5 encontram-se em Horário de Amamentação; 3 técnicas foram afastadas dos Aparelhos há vários anos e estão na ... devido a recomendações do ...; temos ainda 3 Técnicos com Estatuto de Trabalhador Estudante e alguns casos de acumulação de funções autorizadas recentemente.*

*Com o horário a Tarde temos neste momento 27 técnicos sendo que 5 se encontram ausentes, 2 por licença parental, 3 de licença por Risco clínico da Gravidez e uma técnica que se encontra grávida e impedida por esse motivo de exercer funções no ...*

*É recomendação internacional, que o número de ... seja de pelo menos 3 .../turno dada a necessidade de apertado controlo de qualidade e precisão decorrente do aumento de complexidade das terapêuticas realizadas. Devido ao elevado nº de técnicas especiais existentes na normal produção do serviço, a diminuição de ... especialistas em ... põe em causa a sua produção quanto à quantidade e qualidade dos tratamentos administrados.*

*Das técnicas ausentes, no total de 10, apenas uma técnica foi substituída, estando as restantes a aguardar que o processo de recrutamento termine, para serem substituídas, já que os respetivos pedidos de recrutamento se encontram autorizados. Está previsto que a técnica (...), de momento em licença parental volte a 30 de Maio o que implica que mais um horário da manhã de 7 horas vai dar lugar a um horário reduzido por licença de amamentação.*

*Neste momento já não é possível cumprir estas recomendações e nos períodos de férias, a manter-se esta situação, haverá necessidade de reduzir a atividade.*

*A ser permitida esta troca de horário haverá necessidade de alterar o horário de trabalho de um dos técnicos da manhã para o Horário da tarde, o que irá constituir um precedente para as colegas que se encontram em licença parental e grávidas, e que já manifestaram esta mesma pretensão. Assim como será necessário*

*A concentração de Horários reduzidos por licença de amamentação (5) neste momento já condiciona a atribuição de férias e folgas no horário da manhã e o mesmo se*

*passa com as escalas de feriados pois, por norma, as técnicas que usufruem desta licença não realizam trabalho suplementar.*

*A ser permitida a troca de horário desta profissional ir-se-á verificar um rácio muito elevado de horários reduzidos/horários completos o que porá em causa o normal funcionamento do Serviço.*

*Encontro-me disponível para os esclarecimentos adicionais que achar necessário.*

*(...)"*

Em seguida, a deliberação do Conselho de Administração, de 06/02/2020, que se transcreve.

*"A requerente ..., ... do Serviço de ..., requereu nos termos dos Art.s 56° e 57° do CT, Flexibilidade de Horário de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 15h00. O requerimento formulado configura um pedido de alteração de horário, o que não se pretende.*

*Artigo 56.º*

*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele vive em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*

*2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

*a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento:*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.*

*5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão no carreira.*

*6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n. 1.*

*Importa, todavia, conjugar o conceito de horário flexível vertido no n.º 2 do Art. 56º supra com outros conceitos igualmente ali definidos como, por exemplo, o conceito de período normal do trabalho.*

*Na definição de período normal de trabalho prevista no Código do Trabalho, dispõe o Art. 198º do CT: O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.*

*Assim, o período normal de trabalho mais não é que **o número de horas por dia** e por semana que está obrigada a requerente a prestar de tempo de trabalho.*

***No caso da requerente, o período normal de trabalho contratualmente estabelecido é de 35 horas semanais distribuído em 5 dias da semana entre segunda e domingo, conforme o contrato de trabalho celebrado com o ...***

*O horário de trabalho, também por força do que dispõe o Art. 97º do CT, deve, por regra, ser fixado pelo empregador (Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.)*

*Artigo 212.º*

*Elaboração de horário de trabalho*

*1 -Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.*

*2- Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:*

*a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador:*

*b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar:*

*c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.*

*(...)*

*Ressalta-se que o período de funcionamento e atendimento dos serviços de prestação de cuidados de saúde da requerente, e onde a trabalhadora exerce funções, é de segunda a sexta-feira das 08h às 21 h.*

*Pelo que, e considerando o compromisso assumido pelo ... em promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar, deverá o respetivo Técnico Coordenador, na elaboração dos horários procurar observar, sempre que possível, as pretensões da requerente, salvaguardando a realização de horários de manhãs (08h - 15h), sem prejuízo da mesma assegurar a realização de outro tipo de horários que, por necessidade Imperiosa do serviço, necessitem de ser assegurados, devendo ser sempre observada a distribuição equitativa pelos trabalhadores e trabalhadoras com necessidades semelhantes.*

*Deve a requerente, previamente à elaboração das escalas, informar a respetiva chefia das necessidades de conciliação de horários para esse período.*

*A presente autorização deverá ser revista um ano após a data de deliberação do Conselho de Administração.*

Junto às assinaturas dos membros do CA, foi aposto através de carimbo, a menção "AUTORIZADO".

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, cujo teor se reproduz:

*"(...)... do serviço de ..., tendo recebido da parte do Conselho de Administração resposta/decisão ao seu requerimento de flexibilidade de horário, formulado com base nos arts. 56º e 57º do Código do Trabalho, que termina com a expressão "Autorizado" expõe:*

*A decisão proferida não configura uma verdadeira autorização do pedido de flexibilidade de horário que a trabalhadora formulou, figurando antes uma recusa ao mesmo com recomendação ao Técnico Coordenador.*

*A Trabalhadora (...) formulou pedido de flexibilidade de horário que dirigiu a este Conselho de Administração em Janeiro de 2020. No mesmo esclareceu e comprovou que é mãe de uma criança com apenas 4 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme comprova atestado da Junta de Freguesia que juntou, e que o pai da sua filha trabalha em horário da tarde, não lhe sendo possível, assim, assegurar os cuidados à criança caso também ela trabalhe no período da tarde, impossibilitando-lhe assim a conciliação da sua vida familiar com a profissional. Assim, e mediante tais justificações, solicitou que lhe fosse permitido prestar trabalho apenas no período entre as 8h-13h, durante o período de licença para amamentação/ aleitação e 8h-15h após tal período.*

*Em resposta ao requerido pela trabalhadora este Conselho de Administração vem, em suma, emitir recomendação ao Técnico Coordenador no sentido de "na elaboração dos horários procurar observar, sempre que possível, as pretensões da requerente, salvaguardando a realização de horários de manhãs (08h-15h) sem prejuízo da mesma assegurar a realização de outro tipo de horários que, por necessidade imperiosa do serviço, necessitem de ser assegurados, devendo ser sempre observada a distribuição equitativa pelos trabalhadores com necessidades semelhantes". Em momento algum é assegurado à trabalhadora a prestação de trabalho dentro do horário pela própria requerido.*

*Ora, ao contrário do que a indicação de "Autorizado", inscrita no final da decisão, parece fazer crer, tal configura uma evidente RECUSA ao requerimento da trabalhadora, com apenas uma recomendação ao Técnico Coordenador do Serviço, sem que tal recusa tenha sido precedida do respectivo parecer da CITE.*

*A decisão proferida é ainda mais limitativa da conciliação da vida profissional da trabalhadora com a sua vida familiar uma vez que causa absoluta incerteza no horário que a cada mês lhe será distribuído, o que não se compadece com a necessidade de cuidados e acompanhamento de uma criança, sua filha, com apenas poucos meses de idade.*

*Ainda, tal decisão tem um limite temporal estabelecido de um ano, na medida em que "A presente autorização deverá ser revista um ano após a data da deliberação do Conselho de Administração", pelo que não poderá tratar-se, também por estas restrições temporais, de uma verdadeira autorização.*

*De facto, a decisão proferida, que verdadeiramente recusa o requerido pela Requerente trabalhadora, não fundamenta, de facto e objetivamente, as razões da recusa limitando-se a indicar que o serviço onde a mesma trabalha funciona das 8h às 21h, e perdendo-se por enunciação de disposições legais sem a respectiva aplicação à realidade do serviço da requerente, não cumprindo o legalmente imposto no art. 57º, nº 2 do Código do Trabalho.*

*Assim, pretendendo este Conselho de Administração manter a decisão proferida, que configura uma verdadeira recusa ao requerido pela trabalhadora, deverá ser cumprido o determinado no art. 57º, nº 5, remetendo o requerimento da trabalhadora, intenção de recusa proferida e a atual apreciação da requerente, sem o que a decisão comunicada está ferida de ilegalidade.*

*Aguardo pelo prazo de 5 dias me informem do que entendam por conveniente, findos os quais recorrerei às vias legais para assegurar os meus direitos.*

*(...)"*

- 1.5-** O processo veio instruído com cópia do horário de trabalho elaborado e autorizado pelo empregador em 16/02/2015 e cópia dos mapas de horário do serviço onde a requerente exerce funções, referentes a novembro e dezembro de 2019 e janeiro de 2020.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

- 2.2 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”.
- 2.3 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.
- 2.4 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).

- 2.5 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”.
- 2.6 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação

conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.
- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, pretendendo passar do horário 14:00h - 21:00h para o horário das 08:00h - 15:00h, com salvaguarda da dispensa para amamentação, por ser mãe de filha menor,

com 4 meses de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, a quem tem de prestar apoio e assistência.

- 2.15** Fundamenta o seu pedido no facto de necessitar de conjugar os seus horários com os horários do progenitor que trabalha no período da tarde, de forma a melhor garantir o necessário e adequado acompanhamento e cuidado da sua filha menor.
- 2.16** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.17** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.18** A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.

- 2.19** Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *"Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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."* (itálico nosso)
- 2.20** Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - "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."
- 2.21** Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *"Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível."*

- 2.22** O mesmo acórdão cita Liberal Fernandes in “O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, pág. 37, para dizer que: *“Por razões directamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável. Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º nº 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação de horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (nºs 3 e 4 do art.56º)”*
- 2.23** Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.24** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.25** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o pedido apresentado configura uma alteração de horário, o que não se pretende.
- 2.26** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.16 a 2.23 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente pelas razões explanadas, que se pretendeu atribuir ao/a trabalhador/a a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não

distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.

- 2.27** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 7 horas diárias, em laboração contínua e corresponde ao turno da manhã, reúne os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT, devendo ter-se por válido.
- 2.28** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.29** Da comunicação remetido pelo empregador à trabalhadora verificou-se que se, por um lado, a entidade empregadora autorizou o pedido, por outro lado, condicionou-o à salvaguardando da realização de outro tipo de horários que, por necessidade Imperiosa do serviço, necessitem de ser assegurados, devendo ser sempre observada a distribuição equitativa pelos trabalhadores e trabalhadoras com necessidades semelhantes.
- 2.30** Tal equivale a uma intenção de recusa, mimetizada sob a capa de uma autorização, porquanto não existindo uma recusa expressa, também não existe uma aceitação do pedido, nem tão pouco uma proposta de alteração do horário flexível, com indicação dos dias em que trabalha no horário requerido a sua periodicidade e rotatividade, de forma a possibilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal da requerente.

- 2.31** Entendimento diverso do exposto, levaria a um esvaziamento da norma e do seu âmbito de protecção, restringindo o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, que conhece consagração constitucional e comunitária. Apenas o/a trabalhador/a conhece os condicionalismos da sua vida familiar e pessoal, o que explica a opção do legislador de possibilitar ao trabalhador/a a escolha do período normal de trabalho, como forma de melhor conciliar a sua profissional com a familiar, interpretação que se coaduna com a redação do normativo legal em causa, seu sentido e alcance.
- 2.32** A corroborar este entendimento, o facto de existir no processo parecer da ... que refere neste momento já não é possível cumprir as recomendações internacionais relativas a dotações e nos períodos de férias, a manter-se esta situação, haverá necessidade de reduzir a atividade. Acrescenta que a ser permitida esta troca de horário haverá necessidade de alterar o horário de trabalho de um dos técnicos da manhã para o Horário da tarde, o que irá constituir um precedente para as colegas que se encontram em licença parental e grávidas, e que já manifestaram esta mesma pretensão, assim como ir-se-á verificar um rácio muito elevado de horários reduzidos/horários completos o que porá em causa o normal funcionamento do Serviço.
- 2.33** Ora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Limita-se a alegar o aumento de horários reduzidos face a horários completos e as ausências que, por motivos diversos colocam em causa o funcionamento do serviço, não resultando claro em que se traduzem esses condicionalismos do serviço, designadamente, no serviço onde exerce funções a trabalhadora requerente, de maneira a clarificar através de demonstração objetiva, que a concessão do requerido implicaria a impossibilidade de garantir o funcionamento e o número mínimo necessário de Técnicos ..., nos restantes turnos.
- 2.34** Com efeito, a entidade empregadora não concretiza quais os horários dos turnos praticados no serviço, apenas mencionando 2 horários, que identifica como o

horário da manhã e o horário da tarde, quando da análise dos mapas com o horário de trabalho, se identificam 8 turnos; não concretiza o número de funcionários por turno, mas apenas por período da manhã e tarde e respetivo horário; não indica o número de funcionários necessários por área e turno, quando indica que os ... se encontram distribuídos por 4 áreas: ..., ..., ...e a ...; não indica qual a área ou áreas a que a requerente está afeta e o número de ... necessários. Igualmente, a entidade empregadora não demonstra qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

- 2.35** Acresce que do mapa de horários que acompanha o processo resulta que o número de ... é de 69 funcionários o que não encontra correspondência com o número total de funcionários indicado, inexistindo uma demonstração clara, como se articulam os turnos e o número de trabalhadores indicados.
- 2.36** Alega o empregador que é recomendação internacional, que o número de ... seja de pelo menos 3 .../turno dada a necessidade de apertado controlo de qualidade e precisão decorrente do aumento de complexidade das terapêuticas realizadas. Considerando este número e o facto de existirem 8 turnos/dia, extrai-se que são necessários 24 .../dia, número que se afigura ser largamente ultrapassado, com o número de ... disponíveis para prestar trabalho, seja em horário completo ou reduzido e que representa 59 ..., o que nos remete para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.37** Sublinhar ainda que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.38** Com efeito, a entidade empregadora deve considerar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, sistematização e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas e, tal como tem sido entendimento da CITE manifestado em diversos pareceres, até o facto de existirem outros/as trabalhadores/as que poderão estar em condições idênticas às da requerente, não pode justificar a recusa do horário solicitado.
- 2.39** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.40** Saliente-se 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 protecção ao exercício da parentalidade.

### 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 ....
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à

trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 18 DE MARÇO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS**