

**PARECER N.º 494/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 4426-FH/2020

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer a função de ..., 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 apresentado pela trabalhadora, requeria o horário flexível, em impresso fornecido pela entidade empregadora, de 2ª a sexta-feira, das 9h às 16h.

..., trabalhadora com o número mecanográfico ... portadora do cartão de cidadão n.º ..., válido até 06-12-2027, ... no Serviço de ..., vem por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo dos art. 56. e 57. do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhadora com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o seu filho ..., nascido em 3 de Junho de 2013.

Considerando o disposto no art. 56. do já referido Código do Trabalho, propõe a trabalhadora que o referido horário seja praticado no período

compreendido entre as 9,00 horas e as 16,00 horas, de segunda a sexta-feira, atendendo que o horário do estabelecimento de ensino que o menor frequenta é, de segunda a sexta-feira das 9,00 horas às 18,00 horas, em ..., localidade de residência de ambos.

O pedido tem por base o facto de se tratar de uma família monoparental, e a trabalhadora ser mãe de uma criança de 7 anos de idade, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação.

Acrescenta que o filho só se encontra com o outro progenitor (o pai) nos dias fixados no acordo parental, o que faz com que a trabalhadora não possa continuar a praticar o horário de trabalho que tem vindo a praticar, por se tratar de uma criança que necessita de muita atenção e acompanhamento e disponibilidade constantes.

Reconhece que o serviço de ... onde presta serviço tem horário contínuo, o que pode trazer alguma dificuldade na adaptação do horário flexível que pretende fazer para acompanhar o filho, até que perfaça a idade de 12 anos, em Junho de 2025, pelo que está disponível para ser transferida para outro serviço do ..., compatível com o seu conteúdo funcional, e assim poder praticar o horário pretendido.

Declara garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas) e que o filho vive com ela em comunhão de mesa e habitação, conforme disposto na alínea b) i) do n.º,1 do art.º 57. do Código do Trabalho.

- 1.3. Por email de 9/9/2020, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível como seguidamente, se reproduz:

*Exma. Sra. ...*

*Em resposta ao pedido de regime de horário de trabalho flexível de V. Exa apresentado em 20/08/2020, e em conformidade com o n° 4 do artigo 57°*

da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro vimos dar conhecimento da deliberação de 09/09/2020 do Conselho de Administração, que recaiu sobre o mesmo:

*“Concorda-se e aprova-se a presente. O CA delibera que é sua intenção de indeferir a presente solicitação. Deve ser concedido à requerente um prazo de audiência prévia nos termos da Lei e prazos devidos. Após o mesmo prazo deverá o processo ser remetido à CITE para emissão de Parecer.”*

*O supracitado artigo dispõe no n.º 4 “No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.”*

*Para conhecimento, remetemos em anexo a informação do SGRH.*

- 1.4. Foi dada a conhecer o parecer da ... responsável pelo serviço, com o seguinte teor: *“..., responsável do Serviço informa em parecer anexo: “Relativamente ao assunto supracitado mantenho a informação de que o Serviço de ... pelas suas características de resposta quer ao ... quer as restantes serviços não tem capacidade de praticar o horário proposto pelo ... Informa ainda no modelo de horário de trabalho que: “O serviço não tem capacidade de resposta para este tipo de horário se considerarmos o funcionamento dos serviços de ... é impossível aceitar este horário.”*

- 1.5. Do processo instrutor consta a apreciação da trabalhadora:

*..., trabalhadora com o número mecanográfico ..., portadora do cartão de cidadão ..., válido até 06/12/2027, ... no Serviço de ..., tendo sido notificada a 09/09/2020, da intenção de indeferimento, quanto ao seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível vem, nos*

*termos e para os efeitos do n. 4 do art. 57 da Lei n 57/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, apresentar a sua apreciação, que faz com os seguintes fundamentos:*

**DE FACTO:**

1. *A exponente trabalha no Serviço de ..., desde 2016;*
2. *No referido serviço trabalham 6 (seis) pessoas, todas elas com formação específica e adequadas ao bom desempenho das funções exercidas;*
3. *A trabalhadora tem cumprido, escrupulosamente os horários que lhe são impostos, sendo que o respetivo serviço funciona com dois turnos fixos de segunda a domingo, das 8h às 16h e das 16h às 00h;*
4. *A exponente é mãe de uma criança de 7 anos com quem vive em "comunhão de mesa e habitação", conforme consta do ponto 1do Acordo das Responsabilidades Parentais: "o menor fica entregue aos cuidados da mãe, com quem ficará a residir e, a quem compete o exercício das responsabilidades parentais quanto às questões do dia a dia relativas aos atos da vida corrente do menor".*
5. *Esta família é monoparental e composta por um agregado familiar de duas pessoas.*

*O menor frequenta o estabelecimento de ensino em ..., localidade onde a expoente reside com o filho.*

*É notório que a trabalhadora tem de confiar o seu filho a terceiros, quer quando esta entra ao serviço às 8 horas da manhã (visto que as aulas iniciam as 9h) e quando sai às 00h;*

6. *Recentemente, e por questões legais relacionadas com partilhas, a expoente viu-se obrigada a vender a casa onde mora, desde a morte do seu pai, imóvel esse, também, pertença de sua mãe e irmã.*

*Com a venda do imóvel (por opção da mãe), e considerando o valor do seu rendimento mensal, correspondente ao salário mínimo nacional acrescido do subsídio de refeição, a expoente terá de ponderar sair de ...,*

*por não ter condições financeiras para pagar uma renda de casa e as deslocações diárias para o trabalho;*

7. *Ao sair de ... ficará sem qualquer apoio familiar para ficar com o filho menor, quando os horários de trabalho da progenitora não o permitem. A saber, o progenitor do menor é ..., o que implica a realização de horário de trabalho por turnos;*
8. *Acresce a tudo isto, a situação atípica em que vivemos por via da Pandemia Covid-19, e todas as implicações que esta traz relativamente aos horários para o ano letivo que se aproxima;*
9. *A trabalhadora, no seu requerimento para concessão de trabalho flexível, propõe um horário fixo, de resto, com enquadramento jurídico na jornada continua: das 9h às 16h, de segunda a sexta-feira horário de trabalho previsto no acordo coletivo de trabalho, publicado no boletim de trabalho e emprego n. 23, de 22/06/2018, na sua cláusula 12.;*
10. *Não obstante, a trabalhadora está disposta a fazer um horário, efetivamente, flexível, propondo das 8h30 às 12h30 (manhã) e das 13h às 17h (tarde), constituído por uma componente fixa de 6 horas (plataforma fixa)*  
*Das 9h30 às 12h30 (manhã)*  
*Das 13h30 às 16h30 (tarde) /*  
*Período para intervalo de descanso diário: Das 12h30 às 13h30*  
*Sendo que está disposta a fazer outro horário flexível, a propor pela entidade empregadora, desde que para tanto, seja compatível com as suas responsabilidades familiares.*
11. *Porquanto, o indeferimento, por parte da entidade empregadora (...), para a prática de um horário flexível, implicará graves prejuízos socio económicos no agregado familiar da expoente.*

**DE DIREITO:**

12. *O art. 68 da Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelece o*

seguinte:

- “1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado ria realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto á educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”
13. O disposto na al, b) do n 1 do art 59, ainda da CRP —Lei Fundamental Portuguesa, estabelece como garantia a realização profissional das mães e pais trabalhadores, referindo: “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”;
14. A este respeito veja-se, ainda, o art 212 do Código do trabalho e que a seguir se transcreve:
  - “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 protecção 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.
  - 3 - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.
  - 4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos nos 2 ou 3.”
15. Os trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou independentemente

*da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação têm o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos;*

16. *Entenda-se por horário flexível aquele em que os trabalhadores podem escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (não implicando redução do horário de trabalho);*
17. *Os trabalhadores que trabalhem em regime de horário flexível podem efetuar até 6 horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho (plataforma flexível) em cada dia e devam cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas;*
18. *A trabalhadora ao requerer o deferimento da prestação de trabalho flexível, cumpriu com o estipulado no art. 57., n 1 do Código do Trabalho, legislação aplicável à requerente por força do art 57 do Regime Jurídico e Estatutos aplicáveis às Unidades de Saúde do Serviço Nacional de Saúde —Decreto-Lei n. 18/2017, de 10 de fevereiro, na sua atual redação.*
19. *Ainda por força do n 2 do art 57 do Código do Trabalho, a entidade empregadora apenas pode negar o pedido de horário flexível laboral com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou caso seja impossível substituir o trabalhador.  
A entidade empregadora deve justificar sempre o motivo pelo qual está a recusar este direito, e fundamentar de forma clara o mesmo (o que parece não ter acontecido —vide parecer emitido no documento n. 0941/2020, de 7 de setembro — ref. da entidade empregadora);*
20. *A tudo isto, acresce o facto da entidade patronal ter assinado acordo Coletivo de Trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º ... de ..., que prevê na sua clausula 12, a organização dos horários de*

*trabalho, horário flexível e jornada contínua, nomeadamente:*

*“Cláusula 12. Horário de Trabalho*

1. *Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.*
2. *Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:*
  - a) *Horário rígido;*
  - b) *Horário flexível;*
  - c) *Horário desfasado;*
  - d) *Isenção de horários;*
  - e) *Horário por turnos;*
  - f) *Horário específico;*
  - g) *Jornada contínua.*
3. *Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.”*

*Por tudo quanto foi exposto e nos demais termos de Direito, requere-se a V. Exa., dar provimento à presente Apreciação remetendo-a ao CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), juntamente com todo o processo, que deverá servir de prova documental para emissão de parecer, nos termos e para os efeitos do n. 5 e seguintes do art.2 57. do Código do Trabalho.*

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

\*

- 1.7. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, 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 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 n.º 3 do artigo 3.º 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 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do 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 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 semanal, pretendendo trabalhar de segunda a sexta das 9h às 16h por ser mãe de uma criança com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhe a devida assistência e apoio.
- 2.15 Tendo em conta o pedido formulado, 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.

- 2.16 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.
- 2.17 A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada no sentido de exigir ao empregador a clarificação e **demonstração inequívocas** de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.
- 2.18 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:
- O Serviço de ... pelas suas características de resposta quer ao ... quer aos restantes serviços não tem capacidade de praticar o horário proposto pelo ...
- Informa ainda no modelo de horário de trabalho que: “O serviço não tem capacidade de resposta para este tipo de horário se considerarmos o funcionamento dos serviços de ... é impossível aceitar este horário. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega, portanto, que o horário requerido não se enquadra nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador.

- 2.19 Considerando que cabe ao empregador o ónus de alegar e demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho.
- 2.20 De facto, analisados os horários remetidos pela entidade empregadora, verifica-se que o horário pretendido pela trabalhadora, ainda que ligeiramente reformulado, não existe nos horários praticados.
- 2.21 Considerando ainda que inexistente no processo qualquer referência quanto à irregularidade do pedido, resta-nos concluir pela validade do mesmo e analisar os fundamentos que, no entender, da entidade empregadora constituem exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.22 Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. A entidade empregadora especifica que o horário que a trabalhadora pretende não existe.
- 2.23 Cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação

entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

- 2.24 Por outro lado, temos a considerar 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.
- 2.25 Face ao que antecede, considera-se que a recusa 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.
- 2.26 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 proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1 A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....
- 3.2 Pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.
- 3.3 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE OUTUBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT E DA CGTP, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**