

PARECER N.º 619/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 4956-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 30.10.2020 da entidade empregadora “...”, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções na ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 07.10.2020, foi elaborado, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

Eu (...) a exercer funções na categoria de ... na ..., venho por este meio solicitar a V. Exa. a autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Para os devidos efeitos legais, declaro que o meu filho é menor de 12 anos de idade e vive comigo em comunhão de mesa e habitação. (Declaração em anexo).

O prazo previsto solicito que se inicie a 1 de Dezembro de 2020, e pelo período máximo legalmente previsto, até que o meu filho (nascido a 20 de Outubro de 2019) tenha 12 anos de idade ou até que as minhas responsabilidades familiares se alterem.

A modalidade de organização de trabalho pretendida é a realização de trabalho em dias úteis em horário das 8h00 às 16h00, com exceção da primeira sexta-feira do mês na qual peço para efetuar trabalho no horário das 16h00 às 24h00. Para isto contribui o facto de ser o dia em que o pai do meu filho sai mais cedo do trabalho e tem condições de ir buscá-lo à creche e ficar com ele o resto do dia.

Por ser uma família monoparental, sou eu a responsável pelas tarefas inerentes ao quotidiano do meu filho, e para tal necessito de um horário compatível com o funcionamento das instituições escolares/pré-escolares.

Pretendo continuar a usufruir da redução de duas horas diárias de amamentação, comprovada com declaração médica (Declaração em anexo).

Reforço que todas as declarações prestadas são verdadeiras, sob o compromisso de minha honra.

(...)"

1.3. A 21.10.2020, através de correio eletrónico, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"Encarrega-me a Diretora ..., de notificar V. Exa. da intenção de indeferimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidade familiares, com base nos fundamentos e pressupostos que constam da Informação-Proposta n.º .../2020-DGRH, a qual segue em anexo à presente comunicação.

Mais se notifica V. Exa. de que, nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, dispõe de um prazo de 5 dias, contados a partir da data da receção desta."

Do teor da Informação Proposta n.º .../2020-DGRH, extrai-se o seguinte:

"(...)

2. ANÁLISE

2.1. Em primeiro lugar, refira-se que se encontram verificados os requisitos legais e formais para analisar a alteração para a modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2.2. Face ao requerido, os superiores hierárquicos manifestaram a sua oposição, nos seguintes termos:

2.2.1. (...), Coordenador ... (...), a 21 de setembro de 2020: "Dra. (...), Conforme solicitado, informo parecer: A ... (...) exerce funções nos ..., com centro de custos na ... Como sabe, a enorme falta de ... nas ... causa diariamente um grande número de inoperacionalidades. As inoperacionalidades das ... causam um constrangimento grave na resposta às ... que o ... deve proporcionar. A resposta do ... é efetuada 24 horas por dia. O pedido da ... causa constrangimentos à resposta operacional que o ... deve assegurar às ... ao longo do dia.

Como sabe, existem outros horários flexíveis nos meios operacionais. Relembro que fica cada vez mais difícil a elaboração da escala, uma vez que estes horários, desfavorecem os outros ... onde asseguram as tardes, noites e fim-de-semana, criando-se uma desproporcionalidade. Pelo exposto, não concordo com a anuência do pedido da Caso o ... favoreça o pedido da ..., que seja de 2ª a 6ª não existindo a necessidade da realização da tarde, uma vez que, causa transtorno para a execução das escalas. À consideração superior."

2.2.2. Dra. (...), Diretora ..., a 15 de junho de 2020: "Não concordo com o deferimento do pedido por ir provocar constrangimentos à elaboração das escalas originando um aumento da inoperacionalidade dos meios da ...

2.3. Em primeiro lugar, cumpre fazer referência ao facto de que a trabalhadora requerente se encontra integrada na carreira especial de ..., cuja organização do tempo de trabalho é feita na modalidade de turnos, por força do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 19/2016.

2.4. O horário por turnos é sempre fundado no interesse público, podendo atender aos interesses dos trabalhadores (cf. art.º 5.º do art.º 15.º da Deliberação n.º 24 – Regulamento de Horário de Trabalho dos Trabalhadores do ..., e Acordo Coletivo de Trabalho n.º 6/2011, cláusula 13.ª, n.º 8).

2.5. A LTFP determina, no seu art.º 115.º, n.º 4.º, as regras a que se encontra sujeita a prestação de trabalho por turnos, fixando-se na alínea f):" A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso."

2.6. De acordo com o horário pretendido pela trabalhadora, existe uma mudança de turno, entre a primeira 5.ª feira e 6.ª feira de cada mês, sem que se observe o dia de descanso, violando desta forma a norma imperativa de gestão de escalas.

2.7. A regra prevista na al. f) do n.º 4 daquela norma, tem sentido idêntico ao previsto no art.º 221.º, n.º 4 do CT, visando igualmente salvaguardar os períodos de descanso, mostrando-se aplicável a qualquer mudança de turno.

2.8. Perante o que fica dito é de concluir que está vedado ao empregador público a fixação do horário de trabalho que viole normas imperativas, e, de facto, essa situação é respeitada quando é publicada a escala de planeamento mensal, sem prejuízo, no futuro, vir a ser alterada, através de sistemas de trocas ilimitadas, por conveniência de serviço ou em casos pontuais e excepcionais, devidamente fundamentados, face a evitar que os meios fiquem inoperacionais, incluído também o trabalho suplementar.

2.9. Prosseguimos referindo ainda que o pedido da trabalhadora não configura, verdadeiramente, um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades

familiares, mas sim um pedido de alteração de horário para um horário fixo ou rígido e, como tal, não abrangido pelo artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.10. Refere o n.º 2 do suprarreferido preceito que: “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.”

2.11. Os limites a que se refere a supracitada norma são fixados no número 3 do mesmo artigo.

2.12. Acontece que, também no n.º 3 do art.º 56 do CT, a competência para a elaboração do horário flexível (tendo em consideração o estipulado nas alíneas a) a d) que constam do mesmo número) é atribuída à entidade empregadora, neste caso, ao ...

2.13. Por seu lado, no requerimento apresentado, o trabalhador subtrai ao empregador a competência que a lei lhe reconhece, fixando não só a hora de início e fim do período normal de trabalho, como igualmente fixa os dias de descanso semanal ao fim de semana, deixando para a esfera de competências do empregador a mera gestão do intervalo de descanso (art.º 56.º, n.º 4 do CT).

2.14. Ora, tal prerrogativa não decorre da norma em apreço. O que resulta da norma, e do conceito que contém, é que é a entidade empregadora que elabora o horário, determinando períodos de início e termo do trabalho normal diário (cfr. Art.º 56, n.º 3, al. b), consistindo estes os “limites” a que se refere o n.º 2 do art.º 56.º, dentro dos quais o trabalhador escolhe as horas de “início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.15. De igual modo, não decorre do conceito de horário flexível a possibilidade de o trabalhador fixar quais os dias em que irá prestar trabalho, estando tal determinação para lá do escopo da norma.

2.16. Pelo exposto, reiteramos o entendimento de que não estamos perante um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do art.º 56 do Código do Trabalho, e que se encontra adequadamente fundamentada a sua recusa.

2.17. Ainda que assim não se entenda, e perante o que acima se reproduziu relativamente à organização do serviço (vide 2.2.1 e 2.2.2), entendemos que a concessão deste pedido implicaria uma forte carência de recursos humanos e, por conseguinte, colocaria em risco a operacionalidade dos meios de socorro, o que causaria forte impacto na assegurar da missão inerente ao ..., ferindo, desta forma, a prossecução do interesse público.

2.18. Não é despidendo recordar que o ..., é o organismo do Ministério ... responsável por coordenar o funcionamento, no território de Portugal Continental, de um Sistema Integrado ..., de forma a garantir aos ... a pronta e correta prestação de cuidados de saúde, serviço público prestado 24/24 horas através de cuidados de emergência médica pré-hospitalares, tal como plasmado no art.º 16.º do Decreto-Lei n.º 124/2011 de 29 de Dezembro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Saúde.

2.19. Por conseguinte, tratando-se de um profissional que presta serviços na área operacional do ..., tendo presente as dificuldades operacionais impostas ao serviço em que labora que decorreriam do deferimento do pedido, melhor identificadas nos pareceres transcritos supra, é defensável o indeferimento do pedido, ao abrigo do número 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que determina "O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.", situação que entendemos verificada dada a certeza de inoperacionalidade do meio em que a trabalhadora opera caso o pedido fosse concedido nos moldes em que foi apresentado.

3. Conclusão:

3.1. Em face dos fundamentos de facto e de direito que precedem, propõe-se que:

3.1.1. Se notifique a trabalhadora requerente ..., ..., da intenção de indeferimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do art.º 57, n.º 4 do Código do Trabalho.

3.1.2. Decorrido o prazo de 5 dias de que a trabalhadora dispõe para apresentar apreciação por escrito, seja o processo remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para emissão do parecer a que se referem os números 6 e 7 do art.º 57 do CT.

O despacho do Diretor ..., cujo teor se reproduz:

(...) Uma vez que, de acordo com a Técnica ... está em causa o cumprimento de alguns horários e escalas, impossibilitando o funcionamento do serviço, recuso o pedido.

Notifique-se a Trabalhadora para pronúncia.

Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela Trabalhadora envie-se à Comissão de Igualdade do Trabalho e do Emprego.

(...)”

Do confronto entre as datas constantes da Informação Proposta, designadamente, nos pontos 2.21 e 2.22 e do “histórico do processo”, resulta uma discrepância nas datas em que os pareceres foram proferidos. Todavia, atento a data do pedido, iremos considerar como corretas as datas constantes no “histórico do processo”.

1.4- Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa,

1.5. A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do horário do serviço referente aos meses de julho, agosto e setembro 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 dispondo 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 dos 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.¹

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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 profissional com a vida familiar conferindo ao/a 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, em dias úteis em horário das 8h00 às 16h00, com exceção da primeira sexta-feira do mês na qual pede para efetuar trabalho no horário das 16h00 às 24h00, por ser mãe de uma criança de 11 meses, menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, até o menor perfazer 12 anos de idade ou até que as suas responsabilidades familiares se alterem.
- 2.15** Fundamenta o seu pedido pelo facto de constituir uma família monoparental, sendo a requerente a responsável pelas tarefas inerentes ao quotidiano do filho, necessitando assim, de um horário compatível com o funcionamento das instituições escolares/pré-escolares. Quanto ao pedido para trabalhar na primeira sexta-feira do mês no horário das 16h00 às 24h00, fundamenta-o pelo facto de ser o dia em que o progenitor do filho sai mais cedo do trabalho e tem condições de ir buscá-lo à creche e ficar com ele o resto do dia.

- 2.16** Esta Comissão tem 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
- 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** 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.³

² 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, 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.*” (sublinhado nosso)

³ No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: “*Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 4 que “a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”. Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT.*”

- 2.19** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.20** Assim, não deve a entidade empregadora 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.
- 2.21** De acordo com a intenção de recusa, a trabalhadora requerente se encontra integrada na carreira ..., cuja organização do tempo de trabalho é feita na modalidade de turnos, que obedece a regras específicas, entre as quais o disposto na alínea f) nº 4 do art115º LTFP, que estabelece que:” A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso”, com norma idêntica no artigo 221º do CT. Alega assim, que de acordo com o horário pretendido pela trabalhadora, existe uma mudança de turno, entre a primeira 5.ª feira e 6.ª feira de cada mês, sem que se observe o dia de descanso, violando desta forma a norma imperativa de gestão de escalas.
- 2.22** Ora, da análise do processo resulta que o pedido da trabalhadora é formulado nos moldes descritos supra, constando do pedido uma mudança de turno entre a primeira 5ª feira e 6ª feira de cada mês, em que requer passar do horário 08h00 – 16h00, para o horário 16h00 – 24h00, verificando-se que não existe qualquer dia de descanso entre a mudança de turno.
- 2.23** A indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível do/a trabalhador/a, que deve obedecer ao disposto no artigo 56º do CT, com menção de um horário que respeite o período normal de trabalho diário e que não colida com as regras legais imperativas atinentes à duração e organização dos tempos de trabalho e de não trabalho.

- 2.24** Ainda que inadvertidamente, foi o que sucedeu com o horário flexível apresentado pela trabalhadora, cuja formulação contende com as regras legais reativas à mudança de turno e cuja natureza é imperativa, não se encontrando na disponibilidade das partes.⁴
- 2.25** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º do CT, por conter uma proposta de horário de trabalho que desrespeita as regras legais da organização dos tempos de trabalho por turnos.
- 2.26** A este propósito será de relembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.
- 2.27.** 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 por turnos designadamente, os tempos de descanso.
- 2.28.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da

⁴ Neste sentido Vide, Fernandes, Francisco Liberal – **O trabalho e o tempo - Comentário ao código do trabalho** [documento eletrónico]: – 1.ª ed. – Porto: Reitoria da universidade do Porto, 2018. [Consult. 05.06.2019]. Disponível em: <https://www.cije.up.pt/download-file/2099>.

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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível.
- 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 25 DE NOVEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP -IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL.