

PARECER N.º 212/CITE/2021

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 1024-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico datado de 13.04.2021 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 entidade supra indicada.

1.2. Por requerimento datado de 25.03.2021 a trabalhadora submeteu uma reformulação do seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, alegando que é mãe de duas crianças com idade inferior a 12 anos de idade, com 10 (dez) e 5 (cinco) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Refere a trabalhadora que o pedido de alteração do seu pedido é motivado por alteração da sua dinâmica familiar (divórcio), o que tem implicações na dinâmica da vida familiar. Refere ainda que não tem qualquer retaguarda familiar que a auxilie nos cuidados dos menores e que o outro progenitor no âmbito da sua atividade profissional trabalha por turnos de 2.ª feira a domingo.

Solicita que lhe seja elaborado um horário flexível com uma amplitude horária entre as 8h00 e as 14h30, de segunda-feira a sexta-feira, declara ainda que, quando necessário e de forma a perfazer o seu período normal de trabalho, poderá, a combinar, trabalhar um sábado, período em que os menores ficarão ao cuidado de “*amigos vizinhos*”.

1.3. Por correio eletrónico datado de 09.04.2021 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa. No âmbito do presente processo foram proferidos vários despachos internos, nos quais, resumidamente é alegado o seguinte:

Pelo Departamento de Recursos Humanos foi referido:

- Que através do requerimento a trabalhadora, com a categoria profissional de ...e a exercer funções no Serviço de ... detém contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, em regime de 35h semanais e que tendo em o disposto nos artigos 56.º e 57.º (transcritos) o pedido da trabalhadora requerente enquadra-se no âmbito do horário flexível e tendo em conta a pretensão do empregador em proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação a vida familiar e a atividade profissional. Refere ainda este departamento que não existe pedido de acumulação de funções por parte da trabalhadora requerente.

Pelo ...Chefe:

- Que a pretensão da colaboradora se enquadra no quadro legal vigente pelo que é de aceitar.

- Que a atribuição de horário flexível aos colaboradores com responsabilidade familiares não é um direito absoluto, não os exonera do cumprimento das suas obrigações e deveres laborais e contratuais, designadamente de assegurar o cumprimento do período normal de trabalho diário a que estão obrigados ou ao cumprimento de ordens legítimas, podendo ter de ceder nos casos de colisão de direitos, nos termos do disposto do artigo 335.º do Código Civil, sendo legítimo, por exemplo, que, em caso de inexistência de outros trabalhadores, exigir a presença da trabalhadora no seu local de trabalho para a prestação de trabalho em tempo que, em princípio não estaria obrigada.

Despacho interno da trabalhadora ...:

- Que o pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora requerente encontra-se dentro do enquadramento legal e que com muitas dificuldades será proporcionado o horário solicitado, turnos diurnos M (08:00h às 14:30h) de segunda a sexta feira e M (08:00h às 14:30 h) ao sábado para perfazer as horas correspondentes do mês.

Foi questionada sobre:

• Possibilidade de fazer uma T (14:00h as 20:30h) por mês ao qual respondeu que neste momento não podia assumir esse compromisso. Está sim disponível em assegurar uma

T (14:00h às 20:30h) por ausência não planeada de colegas se no dia em causa não estiver com os filhos;

- Possibilidade de fazer M (08:00h às 14:30h) e T (14:00h às 20:30h) de segunda a domingo, no período de férias escolares dos filhos que estariam com o pai ao qual respondeu que neste momento não podia assumir esse compromisso.

No que diz respeito ao prazo longo pressuposto do pedido de trabalho em regime de horário flexível e em situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de colaboradores que garantam o funcionamento do Serviço de ... poderá a chefia do serviço distribuir equitativamente pelos colaboradores com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.

-Que o Serviço de ... exige para o seu funcionamento um regime de turnos permanente total, operando 365 dias no ano, 24 horas por dia, referindo que nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, quando existem horários organizados e assentes em turnos "*os turnos devem na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores*" que agora ficam assimetricamente desorganizados pelos *direitos* esgrimidos no pedido de flexibilidade de horário. O roulement aplicado à equipa em geral organiza-se em sequências de turnos modulares, a saber: tarde (14:00h-20:30h), manhã (08:00h-14:30h), serão/noite (20:00h-08:30h), Descanso Complementar ou Descanso Semanal por forma a aplicar uma rotatividade o mais justa e equilibrada possível.

- Que a atribuição de horário flexível aos colaboradores com responsabilidade familiares não é um direito absoluto, não os exonera do cumprimento das suas obrigações e deveres laborais e contratuais, designadamente de assegurar o cumprimento do período normal de trabalho diário a que estão obrigados ou ao cumprimento de ordens legítimas, podendo ter de ceder nos casos de colisão de direitos, nos termos do disposto do artigo 335.º do Código Civil, sendo legítimo, por exemplo, que, em caso de inexistência de outros trabalhadores, exigir a presença da trabalhadora no seu local de trabalho para a prestação de trabalho em tempo que, em princípio não estaria obrigada.

- Que no Serviço de ... do ..., são internados doentes do âmbito médico, que precisam de cuidados de saúde, e que têm uma taxa de duração média de permanência no serviço de 12,6 dias. A equipa de enfermagem é constituída por alguns elementos

seniores, que possuem conhecimento e robustez de atuação que lhes permite prestar cuidados diferenciados, numa Unidade que dedica a sua atividade holística aos doentes complexos com doenças crónicas, durante as suas 24 horas.

- Que à requerente já lhe era atribuído um horário flexível, autorizado em junho de 2016 onde a profissional já não exercia funções durante o período noturno. A profissional requer uma reformulação do pedido anterior de horário flexível, no sentido de cumprir o que é indicado na legislação, de que sempre que houver uma alteração anormal das circunstâncias atuais, deverá ser reapreciada a tipologia de horário em vigor. A situação atual reportada de divórcio causará impacto no apoio aos menores envolvidos, pelo que se entende, compreende-se e respeita-se o apoio necessário aos mesmos, contudo, para além da prova desta situação ser um pressuposto que poderia ser anexado a este requerimento, também se identifica a necessidade de a profissional, sempre que não estiver dedicada ao completo apoio aos menores, poderia estar mais disponível para colmatar planeadamente necessidades do serviço onde esta afeta.

- Que existem outras tantas situações no mesmo ... e que de forma articulada e planeada, o horário mensal da equipa de ... já contempla os constrangimentos familiares inerentes de vários profissionais. Por exemplo, os fins de semana e/ou feriados e/ou períodos de festas/férias, onde o outro progenitor (pai) ao estar dedicado ao apoio aos menores, promoverá uma maior disponibilidade materna, para que a profissional em causa, fique mais disponível para a atividade profissional. Esta articulação prévia entre Chefias de ambos os progenitores/profissionais de saúde consegue ser feita de forma harmoniosa e a contemplar o total apoio de um dos progenitores aos filhos menores envolvidos na situação. Compreende-se os motivos evocados, mas realça-se o facto de que, a respetiva Chefia de ... reporta como parecer (em anexo), a adequação, de horário de forma a respeitar as necessidades pessoais/familiares, as necessidades do serviço dos doentes do ... que permanecem 24 horas por dia. Se a profissional apenas fizer o horário requerido, a totalidade de horas não colmata as horas em contrato de trabalho, revelando que as restantes poderão ser colocadas num determinado dia que a própria determina. Ora, desta forma, poderíamos aqui reforçar que nos dias estipulados do pai estar a cuidar dos menores, poderia existir outra maior abertura para as necessidades do serviço. Ao ficar vinculado esta obrigatoriedade de horário, ficam bastante comprometidos os direitos laborais dos restantes elementos do serviço, sendo que, nos períodos de maior desgaste, férias e épocas festivas, a profissional apenas

desempenharia funções de acordo com as suas necessidades, mesmo não estando ao cuidado da mesma, os menores envolvidos.

- Que se a profissional fica afeta apenas ou maioritariamente aos períodos que indica, os restantes membros, que certamente terão também os seus constrangimentos pessoais, ficarão com os outros turnos, não pretendidos pela profissional. Existindo outros colaboradores que gozem de direitos idênticos, deverá existir entre todos um tratamento igual, sob pena de discriminação nas condições de trabalho por motivo de situação familiar. Os horários atribuídos por motivo de conciliação familiar vs. Profissional, deverão ser distribuídos equitativamente por todos os trabalhadores com direitos idênticos.

1.4. A trabalhadora, por correio eletrónico datado de 12.04.2021, em sede de apreciação à intenção de recusa, apresentou exposição, na qual resumidamente, alega que:

- O pedido de horário flexível tem por base de que o empregador deve proporcionar a 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.

- O referido pedido de reformulação de horário esta relacionado com alterações familiares em curso (divórcio). O progenitor encontra-se fora do domicílio desde novembro 2020 estando ao cuidado da requerente toda a gestão dos filhos, só possível com as trocas de horário que realizou.

- O pedido de reformulação de horário flexível consiste na atribuição de turnos diurnos (manhãs das 8h00 as 14h30) de Segunda a Sexta-feira folgando aos fins-de-semana e feriados (quando necessária e de forma a perfazer as horas mensais preconizadas, poderá fazer, a combinar manhã de Sábado - período esse que os meus filhos ficarão ao cuidado de amigos vizinhos, mantendo os horários de entrada e saída dos turnos de dia, abrangendo as passagens de turno da equipa de enfermagem. Só assim consegue prestar assistência aos seus filhos menores de doze anos, até o mais novo completar doze anos.

- O outro progenitor, ainda casado comigo com a requerente também é ... no ..., a exercer funções à data na Unidade de Cuidados ..., e encontra-se em horário de regime de trabalho por turnos, incluindo turnos de noite, fins-de-semana e feriados. Referindo

ainda que o apoio do pai dos menores desde dezembro de 2020 é esporádico, não sendo regular de forma a permitir estabilidade física e psicológica aos filhos.

- Que é importante uma programação atempada das atividades dos filhos menores sendo toda a gestão inerente a escola, infantário, ATL e todas as demais necessidades dos menores é feita pela requerente.

- O seu principal objetivo enquanto profissional é prestar cuidados de excelência aos doentes, sem nunca descurar o seu papel de mãe.

- É referido que foram desenvolvidos métodos de organização dos tempos de trabalho que garantam o princípio de igualdade entre colaboradores, de forma a conciliar a vida profissional com a vida familiar, "tratando situações iguais de igual forma e situações diferentes de forma diferente", e por este fato ser indeferido o pedido de reformulação do horário flexível. Os referidos métodos de organização dos tempos de trabalho deveriam pressupor e considerar o usufruo do direito a horário flexível aos seus colaboradores, de forma a permitir a conciliação da vida profissional com a vida familiar, sendo que tal não é explicado no parecer. Que é referido que o pedido de horário flexível tem por base um período longo e que em situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de colaboradores que garantem o funcionamento do Serviço onde a requerente desempenha funções, poderá a chefia do serviço distribuir equitativamente pelos colaboradores com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto, e por este fato ser indeferido o pedido de horário flexível. O indeferimento do pedido de reformulação do horário flexível não pode ter por base a possibilidade da inexistência de número mínimo de colaboradores, sendo uma mera hipótese de rara ocorrência, já que, com a atribuição de horário flexível, a prestação de funções será cumprida com base no disposto do Código do Trabalho e demais legislação.

- O Serviço onde desempenha funções organiza-se em turnos de Manhã (das 08:00 às 14:30), Tarde (das 14:00 às 20:30) e serão/noite (das 20:00 às 08:30) e que o pedido formulado vai de encontro ao cumprimento do horário estipulado. O serviço de ... é composto por elementos com tempo de carreira profissional diverso e tempo de funções no serviço igualmente diverso, havendo elementos que estão no serviço há alguns anos como alguns que entraram no decorrer do ano passado e presente ano. Todo o

conhecimento que possuem advém, em primeiro lugar, do Curso de Licenciatura de ..., transversal a todos os profissionais de ..., e em segundo lugar, da formação prestada no ..., seja de âmbito geral como de âmbito específico a nível de tratamento de utentes, neste caso em concreto e atualmente com SarsCov2, onde previamente a pandemia era um serviço de ..., ou seja, o conhecimento é transferível de profissional para profissional, cabendo apenas ao ... ceder formação ao dito profissional para o mesmo ser capaz de tratar utentes com SarsCov2, sendo assim possível a muito curto prazo substituir elementos ou até mesmo aumentar o número de elementos afetos ao serviço.,

- O parecer refere igualmente que o serviço presta cuidados altamente diferenciados e essenciais, tais como outros serviços do ..., sendo a equipa de enfermagem constituída por enfermeiros peritos (tão somente com formação a nível de SarsCov2), sendo que a afirmação "pelo que não são substituíveis por outros e quaisquer enfermeiros" não é válida, uma vez que basta a cedência de formação a curto prazo para outros enfermeiros integrarem a equipa e desempenharem as mesmas funções.

- O outro progenitor, enfermeiro a exercer funções no ... num outro serviço de internamento em regime de turnos de Manhã (das 08:00 às 14:30), Tarde (das 14:00 às 20:30) e Noite (das 20:00 às 08:30), e apesar de o ... propor conciliação de horários entre serviços, a proposta não é plausível pois não fica assegurado à partida e enquanto for necessária, a assistência aos filhos menores de 12 anos, não havendo para todos os efeitos, na proposta apresentada, exigência legal por parte do ... no cumprimento de conciliação de horários ao longo do tempo.

- O pedido de reformulação do horário flexível tem como objetivo a assistência aos filhos menores de 12 anos, com o fato agravado de ambos os progenitores trabalharem em regime de turnos, a articulação de mês a mês com as chefias de dois serviços não confere estabilidade a nível da vida familiar, ficando assim a vida de ambos os progenitores e filhos menores de doze anos reféns de um planeamento mês a mês, até o filho de menor idade perfazer 12 anos.

- Não ficaram demonstradas exigências imperiosas do funcionamento do serviço que impeçam a atribuição da reformulação do horário flexível, visto que, para além de outros motivos, existem elementos no respetivo serviço, bem como na restante entidade, com horário flexível.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) 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 (...)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas

no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva

em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja

desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de

funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, 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 referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No seu pedido, a trabalhadora vem solicitar a reformulação do seu pedido de horário flexível em vigor, indicando que pretende que lhe seja elaborado um horário das 8h00 e as 14h30, de 2.ª a 6.ª feira, declarando ainda que quando necessário e de forma a perfazer e cumprir o seu período normal de trabalho, poderá, a combinar, trabalhar um sábado, esclarecendo ainda que de forma a perfazer as horas mensais preconizadas, poderá combinar fazer manhã de Sábado.

2.28. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora reconhece que o pedido formulado pela trabalhadora se encontra enquadrado no turno da manhã realizado entre as 8h00 e as 14h30.

2.29. Por outro lado, verifica-se também que foi proposto à trabalhadora a possibilidade de fazer uma tarde 14:00/20:30h por mês ou a possibilidade fazer uma manhã 8:00h/14:30h das 14:00h/20:30h de segunda a domingo, propostas que a requerente não aceitou, informando que no primeiro caso, poderia assumir uma tarde das 14:00h às 20:30h e por ausência não planeada de colegas se no dia em causa não estiver com os filhos e que no segundo caso não poderia assumir tal compromisso.

2.30. Ora, da análise do processo, resulta que, por um lado, o pedido da trabalhadora não perfaz o período normal de trabalho e por outro, é omissivo e inconclusivo, não mencionando, em concreto, a forma como irá cumprir o restante período normal de trabalho que pretende que a sua entidade empregadora autorize.

2.31. A indicação do horário completo que se pretende constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. Assim, não basta à trabalhadora indicar que *quando necessário e de forma a perfazer o seu período normal de trabalho, poderá, a combinar, trabalhar um sábado, período em que os menores ficarão ao cuidado de “amigos vizinhos”*, deverá sim, indicar em concreto como irá perfazer o período normal de trabalho em falta. Tal circunstância não permite à entidade empregadora, conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido.

2.32. Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não perfazer o período normal de trabalho, não respeitando, assim, os requisitos legais.

2.33. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.34. Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido 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.

2.35. Saliente-se ainda 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. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido 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 DA CITE EM 12 DE MAIO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.