

## **PARECER N.º 384/CITE/2021**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/2030/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada com aviso de receção, em 09 de julho 2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções na ...

**1.2.** A trabalhadora enviou o seu pedido à entidade patronal, por carta regista com aviso de receção no dia 11 de junho de 2021, nos termos do qual, solicitou, ao abrigo do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, autorização para exercer funções em horário flexível, a fim de prestar assistência às duas filhas menores, com 3 meses e 4 anos respetivamente, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e que necessitam de apoio, assistência e acompanhamento.

**1.3.** Alega que o progenitor é ... e encontra-se afeto na ... e não tem possibilidade de ter um horário compatível com as necessidades das menores, designadamente no que se refere às entradas e saídas da creche e jardim de infância.

**1.4.** E mais propõe realizar o horário correspondente ao turno da manhã, no período compreendido entre 08h00 e as 16h00, inicialmente usufruindo com a dispensa para amamentação entre as 08h00 e as 10h00, de segunda a sexta feira, exceto feriados, durante o período de três anos, e a partir do dia 23 de agosto de 2021.

**1.5.** A trabalhadora fez acompanhar o seu pedido de um comprovativo da situação laboral do outro progenitor.

**1.6.** Por email datado do dia 5 de julho de 2021, a entidade empregadora supra identificada enviou à trabalhadora requerente a sua resposta manifestando a intenção de recusar o pedido de horário flexível, alegando para o efeito que:



- Se encontram verificados os requisitos formais para analisar o pedido de atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, na medida em que foram cumpridas as exigências previstas no n.º 1 do suprarreferido artigo 57.º do CT.
- Os superiores hierárquicos manifestaram a sua oposição ao pedido da trabalhadora, tendo referido o Coordenador ..., a 21 de junho de 2021 que “apesar de ser um direito da trabalhadora solicitar um horário flexível, a ... neste período conta com dois colaboradores ausentes e com dois outros no gozo de licença de férias, situação que se prevê que se mantenha durante os próximos meses. Assinte este pedido aumenta o número de turnos em aberto durante os fins-de-semana, período que é mais difícil operacionalizar o meio, com todo o prejuízo inerente na resposta ... na vertente pré-hospitalar. Pelos motivos atrás expostos o meu parecer é negativo, no entanto remeto a decisão ao nível superior, para os efeitos tidos por convenientes.
- Também o Coordenador ..., a 2 de julho de 2021 refere que: “De acordo com o parecer do Coordenador Operacional, a ... dispõe de 11 Técnicos de .... Destes, uma ... está de assistência ao filho por tempo indeterminado, existe um outro em trabalhos melhorados e sem contarmos com as férias já programadas. Recordo, para a operacionalidade do meio, 24 horas, tenhamos que ter 12 ... A ... está colocada estrategicamente, sendo o meio mais diferenciado numa área de 20 Km. Mais, do pedido da colaboradora, verifica-se que vive em comunhão com o progenitor das suas filhas, e, trabalha por turnos tal como a ... Ora, a argumentação apresentada não pode ser considerada válida, isto porque, os interesses operacionais da ..., não são superiores aos interesses operacionais do ... No estado atual pandémico temos é importante realçar, que os objetivos do ... são também exigentes e com responsabilidade acrescidas na sociedade. Pelo exposto não concordo com anuência do pedido, porque irá colocar em causa a operacionalidade do meio ..., ..., contribuindo assim para uma grave resposta aos pedidos .... À consideração superior.”
- A Diretora da DRS, a 18 de junho de 2021 pronunciou-se nos seguintes termos: “Não concordo com o deferimento do pedido, por originar períodos de inoperacionalidade (...).
- Cumpre fazer referência ao facto de que o trabalhador requerente se encontra integrado na carreira especial de Técnico 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. 2.5. O trabalho por turnos neste Instituto, e nos serviços de laboração contínua, é organizado nos moldes definidos na cláusula 13.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 6/2011, em concreto, em três períodos diários e sucessivos, entre as 00h00 e as 08h00, entre as 08h00 e as 16h00 e ainda entre as 16h00 e as 24h00.
- Passando a trabalhadora a exercer as suas funções nos termos solicitados, desde logo se subtrai ao regime de trabalho por turnos, passando a trabalhar num regime de horário fixo ou rígido, conforme definido pelo n.º 1 do artigo 112.º da LTFP, o que nos leva a

concluir que o pedido da trabalhadora não configura, verdadeiramente, um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e, como tal, não abrangido pelo artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 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). 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 em 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”.

- 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. Pelo exposto, e considerando que a trabalhadora não pretende “escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”, mas apenas pretende que lhe seja aplicável um horário diferente daquele em que já labora, cremos estar na presença de um erro na determinação da norma aplicável, já que o pedido em apreço não cabe no escopo dos artigos 56.º e 57.º do CT, não carecendo de apreciação nos termos ali previstos, devendo sim ser apreciado à luz das normas e princípios enumerados no Código do Procedimento Administrativo e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

- Ainda que assim não se entenda (...), entendemos que a concessão deste pedido agravaria a já forte carência de recursos humanos e, por conseguinte, colocaria em risco a operacionalidade dos meios ..., o que causaria forte impacto na assegurar da missão inerente ao Instituto, ferindo, desta forma, a prossecução do interesse público.

- De acordo com a informação prestada pela Coordenação, o meio em que a trabalhadora exerce funções necessita de 12 ... para assegurar a sua operacionalidade contínua e ininterrupta (como, aliás, é incumbência deste ...), dispondo apenas de 11 profissionais desta carreira, situação que certamente se agravaria com a concessão do pedido da trabalhadora.

- Não é despiciendo recordar que o ..., é o organismo do ... responsável por coordenar o funcionamento, no território de Portugal Continental, de um ..., de forma a garantir aos sinistrados ou vítimas de doença súbita 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. Por conseguinte,

tratando-se de uma 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, seria defensável o indeferimento do pedido, ao abrigo do número 2 do artigo 57.º do CT, 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, considerando os constrangimentos causados ao funcionamento do meio em que a trabalhadora opera caso o pedido fosse concedido nos moldes em que foi apresentado.

**1.7.** A entidade empregadora conclui que “em face dos fundamentos de facto e de direito que precedem, propõe-se que: seja indeferido o pedido de horário flexível nos moldes em que foi apresentado pela trabalhadora, uma vez que o teor do pedido o coloca fora do escopo das normas contidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho ou, caso assim não se entenda, por exigências imperiosas do funcionamento dos meios operacionais do ..., (...)”

**1.8.** À intenção de recusa da entidade empregadora, veio a trabalhadora responder, em prazo legal, reiterando o pedido formulado e contestando no essencial toda a formulação da decisão que lhe foi notificada, e refutando as exigências imperiosas alegadas nos termos que se transcrevem, e apenas relativamente aos pontos essenciais para a apreciação do pedido:

“(...)”

**2.3.1.** Que medidas foram tomadas durante a minha ausência;

**2.3.2.** Porque é possível, se existe tanta escassez de operacionais, que, também durante a minha ausência, seja concedido que saiam elementos para executar outro tipo de serviço que não aquele que seja o serviço operacional na referida ... Como por exemplo, Controlo de Atividade de Transporte de Doentes;

**2.3.3.** Como existem colegas que, durante a minha ausência, também eles saíram de escala para desempenhar outras funções que não as da ...;

**2.3.4.** Como são aceites mobilidades ..., dentro das mesmas funções;

**2.3.5.** Havendo tanto défice de técnicos, como foram aceites outras licenças;

**2.3.6.** Porque manda o ..., ... para fora do país e mesmo para as ilhas para ministrar formação, como descrito na vossa página Facebook, dia 8 de junho e dia 5 de julho (informação de conhecimento público), apesar de existirem acordos, assim como o coordenador afirma: “No atual estado pandémico (...)”, dever-se-ia prestar a mesma emergência;

**2.3.7.** Aquilo que vos deveria preocupar compreender, é o verdadeiro motivo que leva à falta de operacionais dos meios, não só na ..., mas em todo o país. O despedimento constante de ... é o verdadeiro motivo de escalas por preencher e conseqüentemente a

inoperacionalidade dos meios;

**2.3.8.** Eu não solicitei a saída do meio, nem a mobilidade. Logo, o meu regresso será benéfico para combater os turnos que se encontram em aberto, promovendo a operacionalidade do meio. Embora num regime de turno fixo, liberta outros colegas que possam fazer os restantes turnos;(…)”

**1.9.** Do expediente remetido à CITE pela entidade empregadora constam ainda como anexos o histórico do processo administrativo e a escala do serviço no qual a trabalhadora desempenha as suas funções.

Cumpre analisar,

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado

da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.

**2.10.** No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção 156 da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

**2.22.** 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.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos (v. a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)).

**2.28.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua

atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE 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.

**2.29.** O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.30.** Refira-se ainda 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)].

**2.31.** 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 exequível 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.

**2.32.** Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

**2.33.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora aqui requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, no turno da manhã, com início às 08h00 e termo às 16h00, de segunda a sexta feira, exceto aos feriados, e sem prejuízo do período de dispensa para amamentação, por

ser este o horário mais compatível com os horários da creche e do jardim de infância das duas filhas menores, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**2.34.** O pedido da trabalhadora encontra-se formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.35.** A entidade empregadora refere que o pedido da trabalhadora não é legalmente enquadrável no regime dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, já que “o pedido em apreço configura, essencialmente, uma mudança no tipo de horário em que a trabalhadora labora, transitando de um regime de turnos permanente total para um horário rígido, nos termos do artigo 112.º da LTFP”, subtraindo “(...) 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)”.

**2.36.** Não acompanhamos esta argumentação da entidade empregadora, como aliás supra referimos, nos pontos 2.26 a 2.28 que aqui damos por reproduzidos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), e que transcrevemos: “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”

**2.37.** Sobre esta mesma questão, pode também ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que «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.”

**2.38.** Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora não só se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, como se constata ser perfeitamente adequado aos turnos existentes de acordo com o mapa da escala do serviço no qual a trabalhadora desempenha as suas funções, referente aos meses de abril e maio, juntos ao processo pela própria empregadora.

**2.39.** Aceitamos como válido o argumento de que o artigo 56º do Código do Trabalho não confere à trabalhadora qualquer privilégio de escolher um horário em concreto, e que a faculdade de escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal diário, não contende com o direito da entidade empregadora elaborar o horário de trabalho, nos termos das disposições conjugadas do artigo 212º e 56º, nº 3 do Código do Trabalho.

**2.40.** Mas reconhecemos também, no caso concreto, que os limites indicados pela trabalhadora são perfeitamente ajustados ao funcionamento do serviço, e deverão condicionar naturalmente o do poder da entidade empregadora de elaboração do horário de trabalho da trabalhadora aqui requerente, que fica, desde logo, obrigada a elaborar o horário flexível no quadro legal determinado pelas várias alíneas do referido artigo 56º, nº 3.

**2.41.** Aqui chegados, vejamos, por último, os constrangimentos que a atribuição do horário flexível solicitado pela trabalhadora aqui requerente pode causar à entidade empregadora, supra identificada.

**2.42.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.43.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.44.** Exige-se, portanto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.45.** Relativamente à impossibilidade de substituição da trabalhadora, a entidade empregadora

nada refere, o que aliás resulta claramente dos mapas de horários referentes aos meses de abril e maio de 2021, nos quais a trabalhadora aqui requerente se encontrava em gozo de licença.

**2.46.** Relativamente aos constrangimentos do funcionamento de serviço, a entidade empregadora refere, com relevância para a avaliação das circunstâncias que possam impedir a atribuição do horário flexível, que:

- a concessão deste pedido agravaria a já forte carência de recursos humanos e, por conseguinte, colocaria em risco a operacionalidade dos meios ..., o que causaria forte impacto na assegurar da missão inerente ao Instituto, ferindo, desta forma, a prossecução do interesse público.
- de acordo com a informação prestada pela Coordenação, o meio em que a trabalhadora exerce funções necessita de 12 ... para assegurar a sua operacionalidade contínua e ininterrupta (como, aliás, é incumbência deste Instituto), dispondo apenas de 11 profissionais desta carreira, situação que certamente se agravaria com a concessão do pedido da trabalhadora.
- que o deferimento do pedido da trabalhadora aumenta o número de turnos em aberto durante os fins-de-semana, período que é mais difícil operacionalizar o meio, com todo o prejuízo inerente na resposta ... na vertente pré-hospitalar.

**2.47.** Ora, analisados os fundamentos assim invocados, afigura-se-nos que a entidade empregadora não concretiza objetiva e inequivocamente factos que, no caso desta trabalhadora em concreto, nos permitam concluir que o horário flexível ponha em causa a operacionalidade dos meios ...

**2.48.** Desde logo sublinhe-se que a trabalhadora requerente se encontrava a gozar de licença parental, no momento da formulação do pedido, e que tal facto não ocasionou constrangimentos significativos que possam nesta fase servir de argumento comprovado às dificuldades de operacionalização alegadas, ou pelo menos a entidade empregadora assim não comprova.

**2.49.** A generalização de argumentos como “a concessão deste pedido agravaria a já forte carência de recursos humanos”, “situação que certamente se agravaria com a concessão do pedido da trabalhadora”, ou “o pedido da trabalhadora aumenta o número de turnos em aberto durante os fins-de-semana”, não permite concluir, de forma clara e objetiva, como se impõe, que existem exigências imperiosas de funcionamento da empresa que constituem impedimento de atribuição de horário flexível à trabalhadora requerente.

**2.50.** Saliente-se, ademais, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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, consagrado 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 da parentalidade.

**2.51.** Ora, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).)

**2.52.** Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem prejuízo maior para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica (consultar o Parecer nº 710/CITE/2017 disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)).

**2.53.** Posto o que, e concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

### III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**3.1.** A CITE emite **parecer desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora

com responsabilidades familiares ....

**3.2.** A empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhadora, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 56.º, 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 04 DE AGOSTO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**