

## **PARECER N.º 499/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 2583-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em 21.09.2021, a CITE recebeu 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 de Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica do Centro ...

**1.2.** Por correio registado de 30.08.2021, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitando que lhe fosse elaborado um horário flexível, com dispensa do trabalho noturno ou o turno da tarde terminar até às 18h15. Fundamenta o pedido referindo que tem uma filha com 3 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e que o outro progenitor tem atividade profissional e por motivos profissionais se ausenta com frequência ao estrangeiro. Solicita que o horário solicitado perdure pelo período de um ano.

**1.3.** Em 14.09.2021 foi comunicada e entregue em mão à trabalhadora a intenção de recusa. O documento entregue à trabalhadora requerente é o que a seguir se transcreve e contém despacho do Departamento de Recursos Humanos:

“( ... )

*Do Departamento de Recursos Humanos:*

*Sobre o assunto em referência informa-se de que:*

*1. A requerente, ..., Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica de Radiologia, está vinculada ao ... através de contrato de trabalho ao abrigo do Código do Trabalho e desempenha funções no Serviço de imagiologia.*

*2. A requerente, através de documento datado de 30/08/2021, solicita a prática de horário flexível, alegando responsabilidades familiares por ter uma filha menor de 12 anos (3 anos de idade), propondo*

a dispensa de trabalho noturno e terminar o turno da tarde às 18h15m para poder ir buscar o filho à escola que termina às 18h30m; não se trata, portanto, de horário flexível de acordo com o disposto no art.º 56.º, n.º 2 e n.º 3 do Código do Trabalho.

3. Refira-se, ainda, que a dispensa de trabalho noturno é um direito consagrado para proteção da parentalidade mas apenas para amamentação, nos termos do art.º 35.º, n.º 1, I) e do art.º 60.º, ambos do Código do Trabalho

4. A requerente desempenha funções numa Unidade Funcional na qual existe um regime de horários por turnos, sendo incompatível com a prática de horário flexível.

5. O pedido não terá, por estas razões, o enquadramento legal referido (art.º 56.º do Código do Trabalho - horário flexível por responsabilidades familiares), nem se aplicará o procedimento previsto no art.º 57.º do Código do Trabalho.

6. Porém, nos termos do art.º 127.º, n.º 3, do 212.º, n.º 2, al. B) e art.º 221.º, n.º 2, todos do CT, o empregador deve proporcionar às trabalhadoras condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e em conformidade com o princípio estabelecido no art.º 59.º, n.º 1, al. b) da Constituição da República Portuguesa, devendo o pedido ser encarado nesta perspetiva.

7. Apesar deste enquadramento, entendeu a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) em situação semelhante que o pedido deve ser instruído nos termos do art.º 57.º do Código de Trabalho e ser submetido a parecer da CITE, de carácter vinculativo.

8. A superior hierárquica informa de que, caso a requerente pudesse avisar atempadamente sobre as ausências do outro progenitor, os turnos poderiam ser programados de forma a satisfazer o solicitado; porém, a requerente não pode fazê-lo.

9 Assim, a superior hierárquica conclui que, perante a quantidade de trabalhadores com direitos que lhes permitem horários específicos (horários fixos, dispensa de trabalho noturno, dispensa para amamentação), "não é da conveniência do serviço o pedido solicitado"

10 Tal fundamentação, por ausência de objetividade e indicação concreta de factos (por exemplo escala com turnos por preencher) não se afigura bastante para que a decisão da CITE seja favorável ao indeferimento da pretensão da requerente já que o pedido apenas pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (não é o caso).

11. Nestes termos, propõe-se, caso seja o entendimento de V. Ex.ª:

11.1. Indeferir o pedido em relação à dispensa de trabalho noturno por falta de enquadramento legal do direito.

11.2. Perante a diversidade dos turnos de "Tarde" que terminam antes das 18h30m (M24- 08h-18h; M2- 09h-16h; M5- 08h-15h; M17- 08-18h, T1- 14h-18h; M11- 08h-16h) determinar que à requerente seja permitido esse um desses turnos, isentando-a de turnos de "Tarde" que terminem após as 18 h (T23- 14h-20h, T8- 13h-20h; M20- 08h-20h).

11.3. Caso o Conselho de Administração pretenda indeferir o pedido, deverá o mesmo ser melhor fundamentado;

11.4. Por cautela, havendo intenção de indeferir, na senda da posição da ACT atrás referida, deve ser seguido o procedimento previsto no art.º 57.º do Código do Trabalho, designadamente:

a) No prazo de 20 dias seguidos após a receção do pedido (termo em 20/09/2021) dar conhecimento prévio à requerente da intenção de indeferimento, fundamentada;

b) Conceder um prazo de 5 dias seguidos para a mesma se pronunciar ,

c) Remeter o processo à CITE para emissão de parecer, de carácter vinculativo.

11.5. Proceder à reanálise das situações com horários específicas, face à possibilidade de alteração das circunstâncias da autorização, e que será oportunamente objeto de informação.

(...)"

Do processo remetido à CITE constam as informações que a seguir se transcrevem:

#### Pelo Técnico Coordenador da Imagiologia

"(...)

A TSDT ..., solicita dispensa do período noturno e saída do turno da tarde às 18h, quando o marido está ausente.

Face ao exposto, o serviço sugeriu que fosse atempadamente avisado de forma a poder programar os turnos com a ausência do marido. Facto que a TSDT ... não consegue prever antecipadamente. Não havendo esta programação, concluímos que o horário possível seria de manhãs fixas.

Atualmente no serviço de imagiologia estão excluídos do turno da noite os seguintes técnicos:

#### Coordenação de serviço

... (3305)

... (3691)

(sempre que o serviço necessitar realizamos o turno da noite)

#### Por indicação da Unidade de saúde Ocupacional

... (3641) - redução de horário - horário fixo M 11(8h às 16h)

... (3306) - horário fixo M5(8h às 15h)

... (5334) - horário fixo M2 (9h às 16h)

... (7110) - horário por turnos , exceto noites

#### Filhos menores 12 anos

... (4591) - horário por turnos, exceto noites

... (5275) - horário por turnos, exceto noites

#### Dispensa para amamentação

... (5610) - dispensa do período noturno

... (8965) - dispensa do período noturno

... (8060) - dispensa do período noturno; regressa de licença de maternidade a 6 de outubro

... (7736) - atualmente de licença de maternidade; regressa em 2022 com dispensa de período noturno  
5 TSDT com idade superior a 50 anos , a realizarem noites.

Perante estes factos, não é da conveniência do serviço o pedido solicitado.

(...)"

Pelo Conselho de Administração, foi proferido o seguinte despacho:

*“Concorda-se com a proposta.*

*Proceda-se em conformidade.”*

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, referindo não concordar com a decisão, motivo pelo qual reitera o seu pedido.

## **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).

**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/A 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/à 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 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 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 diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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.

**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/a 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 caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que pretende ser dispensa de trabalhar de prestar trabalho noturno ou o turno da tarde terminar até às 18h15 a fim de prestar assistência a sua filha com 3 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, o hospital apresenta intenção de recusa, alegando exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.30.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa

somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.31.** De facto, da análise da intenção de recusa notificada à requerente não se afere os motivos pelos quais o horário solicitado não possa ser elaborado.

**2.32.** Se tivermos em conta o argumento do empregador, no que respeita aos turnos existentes e em que a trabalhadora pode desempenhar as funções ((M24- 08h-18h; M2- 09h-16h; M5- 08h-15h; M17- 08-18h, T1- 14h-18h; M11- 08h-16h), afigura-se a existência de 6 horários compatíveis com a solicitação da requerente e que a entidade empregadora não demonstrou qual ou quais os condicionalismos legais ou contratuais que impedem a elaboração do horário solicitado, ou quaisquer outros motivos que considere relevantes para a recusa do horário solicitado. Efetivamente a entidade empregadora apesar de indicar quais os condicionalismos para determinados/as trabalhadores/as terem uma determinada tipologia de horário, não demonstrou quantos trabalhadores/as são necessários/as para cada um dos turnos existentes e qual ou quais os períodos que ficam a descoberto com a elaboração do horário solicitado.

**2.33.** Assim, face ao acima referido, consideramos que o empregador, não demonstrou as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que alega, porquanto não indicou nomeadamente o número de trabalhadores/as existentes no serviço, a quantidade de trabalhadores/as necessários/as para cada turno e quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe seja atribuído, bem como também não logrou juntar os mapas de horário.

**2.34.** Quanto ao alegado e relativamente ao facto de haver trabalhadoras com filhos menores de 12 anos e que fazem horário por turno exceto noites, deixa antever que usufruem um regime de trabalho em horário flexível, e neste sentido, importa esclarecer que a recusa de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que

para tal fosse invocado “*requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional*”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

**2.35.** Por este motivo, a CITE tem defendido que: “*Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem 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.*”

**2.36.** Quanto ao alegado pela entidade empregadora relativamente ao facto de não considerar o pedido formulado um horário flexível e que ainda assim, atento o entendimento da ACT, remeteu o processo a esta Comissão, importa esclarecer a entidade empregadora, que nos termos do disposto no artigo 57.º do CT, a partir do momento em que um/a trabalhador/a solicita a elaboração de um horário flexível nos termos do artigo 56.º do CT, ainda que o empregador não o considere como tal, tem ao seu dispor o mecanismo legal (intenção de recusa) para fundamentar todos os argumentos que considere pertinentes para recusar o pedido, e após, decorridos os prazos legais, remeter o processo à CITE.

**2.37.** Contudo, ainda relativamente ao ponto antecedente e no que respeita ao entendimento do horário flexível, remete-se para os pontos 2.20. a 2.23. do presente parecer.

**2.38.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.39.** Por último, salienta-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na

alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 13 DE OUTUBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E 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.**