

PARECER N.º 627/CITE/2022

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 3124-FH-2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.08.2022, por carta registada em 26.08.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica de Radiologia a exercer funções no Serviço de Imagiologia.

1.2. A trabalhadora em 29.07.2022 apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível datado de 28.07.2022, nos termos que se transcrevem:

“(…)

A., Técnica de Radiologia da Carreira Especial e Técnico Superior das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (TSDT), com o número mecanográfico (..), em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções no Serviço de Imagiologia, na instituição que V. Exa. superiormente preside, vem solicitar a concessão de um horário flexível organizado nas seguintes condições:

- a) Nos dias úteis, segunda a sexta, com início às 09h00 e termino às 16h30, requerendo que o horário de descanso possa ser de 30 minutos (das 13h00 às 13h30), atendendo ao que dispõe o artigo 56º nº 3 alínea c, da lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, cumprindo assim um horário de 7 horas diárias e por forma a perfazer o período normal de trabalho de 35 horas/semanais (cláusula 88 do Acordo Coletivo, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, nº 23, de 22/6/2018, aplicável a todo o território nacional e a todas as emitidas prestadoras de cuidados de saúde, que revistam natureza de entidades públicas empresariais, integradas no Serviço Nacional de Saúde, onde o período normal de trabalho dos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho de direito privado, passou a ser igual ao período normal de trabalho previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, ou seja, 35 horas semanais);*
- b) Podendo, no entanto, caso assim seja entendido, assegurar um horário nos dias úteis, segunda a sexta-feira, em modalidade de laboração contínua (a praticada por toda a equipa de*

trabalho a qual integra), sem desvirtuar assim os tempos de trabalho existentes e os respetivos turnos de equipa, com início às 9H00 e término às 16H00, perfazendo as 7 horas diárias, 35 horas semanais (horário de trabalho de 35 h/semanais em vigor desde 1 de Julho de 2018, ao abrigo do Acordo Coletivo, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 23, de 22/6/2018).

A Requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares e parentais, fundamenta o seu pedido nos termos dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, uma vez que:

- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. Como tal, a trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

- Necessita de acompanhar o menor, F., de 2 anos e 1 mês, que vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação, em todas as suas necessidades diárias e no processo de desenvolvimento, uma vez que, não tem ninguém que possa ficar com o seu filho, ficando o mesmo sozinho caso não lhe seja concedido esse horário.

- O pai do menor encontra-se ausente nos dias úteis por questões laborais, podendo ainda ausentar-se aos sábados, domingos ou feriados devido à natureza das suas funções, não podendo colmatar estas exigências familiares.

Este pedido encontra-se integrado nas medidas de promoção do exercício da parentalidade e salvaguardado ao nível da Constituição da República Portuguesa (CRP), como no Código do Trabalho (CT), onde é preconizado o dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT], sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

Por conseguinte, dados os elementos acima referenciados e a grande dificuldade em conjugar o seu presente horário de trabalho com as obrigações decorrentes do acompanhamento do seu filho, a requerente para o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição Portuguesa, solicita a V. Exa. a concessão do referido horário de trabalho que passe a vigorar a partir do dia 30 de agosto do corrente ano até o menor atingir os 12 anos de idade.

Junta:

-Declaração da Junta de Freguesia que atesta que o menor vive em comunhão de mesa e habitação;

- Fotocópia do cartão de cidadão do menor;

- Declaração da educadora;

- Declaração da entidade patronal do pai do menor.

Vieira de Leiria, 28 de Julho de 2022

(...)"

1.3. Por correio eletrónico em 18.08.22, o Serviço de Gestão de Recursos Humanos da entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida em informação elaborado pelo SGRH com o despacho proferido manuscritamente pelo Presidente do Conselho de Administração em 17.08.2022, nos termos que se transcrevem:

“(…)

“ SGRH: (Informação):

Assunto: Apreciação de Recusa de Pedido de Horário Flexível- TSDT- Ana Margarida Ribeirete Fernandes.

A requerente exerce funções neste Centro Hospitalar como TSDT de Radiologia a em CIT sem termo, desde 2006-04-04 tendo solicitado flexibilidade de horário em 2022-07-29 (em anexo).

O pedido da requerente refere que pertente praticar o seguinte Horário Flexível:

"a) Nos dias úteis, segunda a sexta, com início às 09h00 e termino às 16h30, requerendo que o horário de descanso possa ser de 30 minutos (das 13h00 às 13h30) ...

b) Podendo, no entanto, caso assim seja entendido, assegurar um horário nos dias úteis, segunda a sexta-feira, em modalidade de laboração contínua ..., com início às 9h00 e termino às 16h00 ... "

Menciona o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho que "o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável".

A requerente encontra-se afeta ao Serviço de imagiologia do HSA, tendo sido solicitada informação à Técnica Coordenadora C. sobre a solicitação da requerente tendo a mesma informado:

"Relativamente ao pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares da Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica de Radiologia, A. com o número mecanográfico (...) informo o seguinte:

- Atualmente temos 3 TSDT a usufruir de horário de amamentação (uma delas a TSDT que está que está a solicitar a flexibilidade de horário);
- No mês de outubro vai regressar uma TSDT que está de licença de maternidade alargada que irá usufruir também horário de amamentação;
- Já foi autorizado um horário flexível no serviço da TSDT A. nº mec (...), que efetua horário entre as 08 e as 18:30;
- Os agendamentos das salas de trabalho existentes no serviço que contemplam o horário solicitado pela requerente já estão a ser assegurados pelas TSDT com horário de amamentação;

- O horário do serviço contempla mais 3 turnos de manhã das 08:00 às 16:00 (turnos de apoio à urgência de TAC, Bloco e RX) e dois turnos das 08:30 às 18:30 (nenhum deles possível de assegurar pela TSDT requerente)."

Analisando a situação atual do serviço é difícil elaborar um horário com todas estas solicitações de flexibilidade."

Assim, caso assim se entenda, o pedido da requerente não pode ser deferido tendo em conta o exposto.

CHL, EPE, 2022-08-10

O Técnico Superior de Recursos Humanos (...)"

"(...) SGRH: (Informação)

Assunto: Apreciação de Recusa de Pedido de Horário Flexível- TSDT-

A requerente exerce funções neste Centro Hospitalar como TSDT de Radiologia a em CIT sem termo, desde 2006-04-04 tendo solicitado flexibilidade de horário em 2022-07-29, tendo requerimento recebido o seguinte despacho em 2022-08-17:

"Concordo com a informação da Técnica Coordenadora e do SGRH ... "

Refere o n.º 3 e 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão, sendo que no caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

Refere também o n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, que nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

A requerente tomou conhecimento do indeferimento do seu pedido em 2022-08-18, tendo efetuado resposta ao indeferimento de pedido de autorização de horário flexível em 2022-08-23.

.(...)"

1.4. Por correio eletrónico em 23.08.22, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

"(...)

Assunto: Resposta ao indeferimento do pedido de horário flexível

Após a receção da resposta ao requerimento n.º (...) a requerente A. (...) (TSDT), com o n.º / (...) em regime de contrato individual de trabalho sem termo, a exercer funções no Serviço de Imagiologia, na Instituição que V.Ex.ª superiormente preside, vem apresentar a sua apreciação face ao indeferimento do mesmo.

Relativamente às razões do indeferimento, que se prendem unicamente com incompatibilidade de horários, vejamos as questões apresentadas:

- 1- *“Atualmente temos 3 TSDT a usufruir de horário de amamentação...”*

A distribuição das 3 TSDT (onde se inclui a requerente) têm uma distribuição equitativa nos diferentes horários de trabalho. Uma das TSDT antes de iniciar as suas funções ofereceu-se para realizar os seus turnos com início às 08 horas da manhã, o que foi recusado pela coordenadora de serviço. Facto este que poderia colmatar as necessidades de outros postos de trabalho.

- 2- *“No mês de outubro irá regressar uma TSDT que irá usufruir também horário de amamentação.”*

A TSDT em causa irá gozar licença de aleitamento que terminara no início do mês de dezembro, uma vez que já não amamenta e a sua filha nessa altura fará um ano de idade (gozará, portanto, um período de 2 meses de licença de aleitamento).

- 3- *“Já foi autorizado um horário flexível...”*

A TSDT que requereu o horário flexível disponibilizou-se a realizar turnos nos 7 dias por semana, das 8 horas às 20 horas (um regime diferente). Este pedido que foi autorizado e cessará em fevereiro do ano que vem (usufruirá, portanto, mais 6 meses).

- 4- *“O horário do serviço contempla mais de 3 turnos de manhã...”*

Os apoios referidos à TAC, Bloco e RX sofrem constantemente alterações no seu horário, quer na hora de entrada ou saída, conforme as necessidades do serviço. Poderiam haver modificações de forma a serem assegurados pela requerente. Até porque, todos estes postos de trabalho mencionados já tiveram hora de entrada às 9 horas da manhã.

5- *Admitindo constrangimentos no serviço a requerente referiu à sua coordenadora a disponibilidade em alterar o seu horário, conforme as necessidades do serviço e em articulação com as disponibilidades do pai da criança, combinado previamente com ambas as partes.*

A requerente desde sempre se mostrou disponível para ajudar o serviço dentro das suas possibilidades. Prova disso é o facto de realizar vários tipos de horários, ainda em regime de amamentação, tendo turnos que acabam às 18h30, apesar do seu requerimento lhe ter sido aceite apenas com horário reduzido das 9h às 14h.

A requerente reitera a necessidade essencial de ter o horário solicitado para acompanhamento do seu filho em todas as suas necessidades diárias e no processo do desenvolvimento, uma vez que o pai trabalha a cerca de 230 km e não tem qualquer suporte familiar que possa colmatar exigências familiares.

Face ao exposto, solicita-se a V.Ex.^a que com a exposição dos factos acima reportados, seja deferido o horário solicitado, a esta trabalhadora com responsabilidades familiares:

- por o mesmo ser possível face à orgânica do serviço e flexibilidade no ajuste de horários nos postos de trabalho;

- por o mesmo ser o que mais se concilia com a vida familiar e horários do pai da criança, da educadora e da falta de apoio familiar.

Vieira de Leiria, 23 de Agosto de 2022”

(...)”

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/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/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. 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.

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)].

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

2.25. 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 designios 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 dias úteis de segunda a sexta, com início às 9h00 e término às 16h30 com horário de descanso de 30 minutos (das 13h00 às 13h30), cumprindo assim um horário de 7 horas diárias e por forma a perfazer o período normal de trabalho de 35 horas/semanais ou podendo, no entanto, caso assim seja entendido, assegurar um horário nos dias úteis, segunda a sexta-feira, em modalidade de laboração contínua (a praticada por toda a equipa de trabalho a qual integra), sem desvirtuar assim os tempos de trabalho existentes e os respetivos turnos de equipa, com início às 9H00 e término às 16H00, perfazendo as 7 horas diárias, 35 horas semanais. Requer o horário flexível por necessita de acompanhar o menor, F., de 2 anos e 1 mês, que vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação, uma vez que, não tem ninguém que possa ficar com o seu filho e o pai do menor encontrar-se ausente nos dias úteis por questões laborais, podendo ainda ausentar-se aos sábados, domingos ou feriados devido à natureza das suas funções, não podendo colmatar estas exigências familiares. Solicitando que passe a vigorar a partir do dia 30 de agosto do corrente ano até o menor atingir os 12 anos de idade.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa, alegando exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço.

2.29. Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.30. 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.

2.31. 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, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais 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 à 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”.

2.32. 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.

2.33. De facto, apesar de o empregador alegar indícios da existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, a verdade é que não demonstra 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 fosse atribuído.

2.34. Outroassim, o que resulta da análise é que o horário solicitado e praticado no serviço permite à requerente cumprir o período normal de trabalho diário e semanal que está vinculada, o que aliás é condição *sine qua non* do regime de horário flexível.

2.35. No que reporta às alegações de que a atribuição do horário flexível é difícil torna difícil elaborar um horário e que já está a ser atribuído a outras trabalhadoras no gozo de direitos de parentalidade, enfatiza-se que a atribuição do horário flexível não constitui um tratamento preferencial, mas antes o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que a entidade empregadora tem o dever de promover.

2.36. Com efeito, a CITE, tem mencionado em inúmeros pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014 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. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os*

assegurem.”

2.37. Assim, perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.38. Quer isto dizer que se não for possível que todos os horários de trabalho se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.39. Salieta-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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.