

PARECER N.º 319/CITE/2023

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 1534-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 28.03.2023, a CITE recebeu, via correio electrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

1.2. Por correio electrónico, em 28.02.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Assunto: Horário Flexível

..., solteira, NIF ..., residente no ..., titular do cartão de cidadão n.º ..., válido até 20.05.2031, vem expor e requerer a V/Exa o seguinte:

- 1. A requerente foi admitida ao serviço do ... em 09.12.2014, por contrato de tempo indeterminado, para prestar funções de ...*
- 2. Acontece que, a requerente é mãe do menor ..., de 21 meses de idade, com ela vivendo em comunhão de mesa e habitação, conforme documento existente nos recursos humanos da entidade patronal.*
- 3. Atenta a sua idade, o filho necessita de especial disponibilidade, vigilância e acompanhamento da requerente.*
- 4. Apesar de viver em união de facto, o pai da criança, ..., trabalho por conta de outrem, tendo de se ausentar frequentemente para os locais das obras que a entidade patronal executa, longe da sede da empresa, por todo o país, tendo de pernoitar fora de casa pelos dias necessários à execução dos trabalhos, conforme comprova pela declaração emitida pela entidade patronal que se junta em anexo (Documento n.º 1).*
- 5. A requerente reside em ... e demora mais de uma hora no trajeto casa/trabalho e vice-versa.*

6. Ora, as responsabilidades familiares da requerente com um filho menor de tão tenra idade, não lhe permitem continuar a executar o seu trabalho no horário atualmente existente, que exige a ausência fora de casa diariamente por tão longo período de tempo.

7. Ora, o código do trabalho, no seu artigo 56º sob a epígrafe "horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares", estabelece que o trabalhador com um filho menor de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.

8. Trata-se, pois, de um direito que a lei atribui aos pais e que pode ser utilizado como instrumento para atingir a conciliação entre a vida profissional e familiar e pessoal - mantendo-se o estado atual a requerente não consegue conciliar - encontrando-se consagrado no artº 35º nº1, alínea q), como medida de proteção da parentalidade e concretizado no referido artº 56º, todos do Código do Trabalho.

9. Sendo que o horário flexível é o horário de trabalho em que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, tendo como limites:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Cada período do trabalho normal diário não pode ter duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo essa duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) O intervalo de descanso não pode ser superior a 2 horas.

11. Em face do exposto, reunindo a requerente todos os requisitos legais para o efeito, tem a mesma necessidade que lhe seja atribuído horário flexível, numa das seguintes alternativas:

- a) Turno da manhã, entre as 08h00 e as 15h00 (com saída às 13h00, enquanto beneficiar de licença para amamentação);
- b) Turno intermédio das 09h00 às 16h00 (com saída às 14h00, enquanto beneficiar de licença para amamentação);
- c) Qualquer horário de trabalho compreendido entre as 8h00 e as 16h00, com respeito pelo período semanal de trabalho de 35 horas e pela dispensa para amamentação.

Termos em que, requer que se digne a conceder e elaborar à requerente, horário de trabalho flexível, num período compreendido entre as 08h00 e as 16h00, no máximo, cumprindo-se os demais parâmetros definidos no nº 3, do art.º 56º, do Código do Trabalho.

Espera deferimento."

1.3. Por correio electrónico, em 20.03.2023, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido nos seguintes termos:

“Bom dia, Somos a informar que é intenção deste Conselho autorizar o pedido de horário flexível com a salvaguarda, da realização de outro tipo de horários que, por necessidade imperiosa do serviço, necessitem de ser assegurados, devendo ser sempre observada a distribuição equitativa pelos trabalhadores que se encontram a usufruir do mesmo regime neste serviço, fundamentada na informação da Tec. Coordenadora do Serviço, que se anexa.

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta notificação

Cumprimentos.”

Em anexo encontra-se um documento com o seguinte conteúdo:

“Exmo Sr Dr ...

Venho conforme solicitado enviar elementos referentes ao pedido de Horário flexível da ...

Enquadramento:

O Serviço de ... tem como Horário de funcionamento das 8h às 21h. Para garantir este horário de funcionamento, no que diz respeito à equipa de técnicos, nos ..., segundo as Guidelines Internacionais são necessários três técnicos por Atendendo a que no Serviço se tratam os doentes com as técnicas mais avançadas em ..., com esse propósito existem no total no Serviço 64 técnicos distribuídos da forma que passo a descrever.

1. Número de técnicos com horário da Manhã (8-15H)/Horário da Tarde (14-21H)

No Serviço de ... os Horários são, desde que o Serviço existe no ..., horários fixos e o os técnicos do Serviço de ... que assinam contrato de trabalho com a Instituição, são informados deste facto e praticam este tipo de horário e não outro. Todos os técnicos têm o horário de trabalho assinado desde o início do seu contrato com a Instituição.

Pontualmente e de acordo com a sua disponibilidade, trocam de horário no entanto é necessário realçar que as trocas são pontuais e são entre colegas. Nunca foi por mim imposto a nenhum técnico a troca do seu horário de trabalho.

O problema que se põe é o de saber de que forma a alteração definitiva do horário de trabalho da ... de 14-21h para o horário 8-15h impacta na distribuição de ... nos horários a praticar e de que forma se põe em causa a quantidade e qualidade de serviços prestados ao doente oncológico, concretamente no Horário da Tarde.

Assim, dos 64 técnicos que fazem parte do quadro de pessoal deste Serviço, 36 têm horário da manhã dos quais 5 estão em tarefas não clínicas, 4 estão alocados ao TC e os restantes 27 estão alocados aos aceleradores. Destes 27, 3 estão

ausentes e não substituídos a aguardar Junta médica e 2 ... estão ausentes e substituídas por ... que estão a fazer o Horário da tarde, pelo que quando retomarem ao Serviço irão ocupar o seu lugar no Horário da manhã.

Como neste momento temos 8 Aceleradores a funcionar de manhã se não existissem baixas frequentes, férias e folgas decorrentes do direito à compensação por trabalho aos feriados, o Serviço de ..., no que diz respeito ao Horário da manhã, estaria a cumprir as normas internacionais.

Devo salientar que é exatamente devido às ausências não colmatadas e às ... que estão a praticar horário da tarde quando foram contratadas para substituir elementos da manhã que é possível que o Serviço conceda a possibilidade às ... requerentes de um Horário diferente daquele que praticavam o façam. Sendo nesse sentido que se tem feito um esforço em cumprir as indicações da Administração do ...

No Horário da tarde são necessários, neste momento, no mínimo 25 técnicos, 3 técnicos por Acelerador e 4 Técnicos nos TC's, 2 em cada TC, estes números refletem as Normas Internacionais. Devido à complexidade de técnicas de tratamento realizadas no Serviço de ... e Internacionalmente recomendado que cada Acelerador tenha no mínimo 3 elementos (Argumento que suporta o número de técnicos existentes no Serviço) sendo que em momento algum é permitido a realização de tratamentos de ... se não existirem no mínimo 2 ... no Acelerador. O ... e designadamente o Serviço de ... tem o dever de cumprir esta regra de forma a assegurar a qualidade de cuidados ao doente oncológico.

No horário da Tarde apenas estão em funcionamento 7 Aceleradores, o oitavo está fechado pois devido às limitações da própria máquina, não tem capacidade de efetuar as técnicas mais avançadas, neste momento indispensáveis para o tratamento do doente oncológico, assim apenas funciona de manhã pois os doentes que se podem agendar nesta máquina não são em número suficiente para manter os dois turnos. Segundo o plano de atividade do Serviço de ... será o primeiro Acelerador a ser substituído, eventualmente no próximo ano, por um Acelerador com maior versatilidade e capacidade para efetuar técnicas mais avançadas o que implicará ter ... alocados a esta máquina.

Dos 28 Técnicos com horário da tarde como é o caso da ..., existem 4 com horário flexível que efetuam rotação pelo Horário da manhã (sempre que possível e de acordo com plano que as próprias ... propuseram) devido a responsabilidades parentais, 3 das quais ainda em Horário de amamentação, 8 ... com Estatuto de Trabalhador Estudante, 3 dos quais com redução de horário de 5 horas semanais e ainda 2 ... com horário de amamentação. De salientar que apenas 19 técnicos (2 dos quais temporariamente pelas razões expostas acima) asseguram o funcionamento do serviço das 19 às 21h e destes existem ainda 2 ... que frequentemente estão ausentes por doença, não sendo possível contar com estes elementos para efetuar as escalas de trabalho nos Aceleradores.

Tendo em conta que raríssimas vezes se encontram ao Serviço todos os elementos, é frequente não ser possível cumprir o rácio 3 ... / Acelerador no Horário da Tarde. Acresce o facto de existir um número elevado de horários reduzidos pelas razões expostas, o que causa imensos constrangimentos na gestão do tratamento dos doentes com particular relevância a partir das 19h.

As ausências programadas tais como férias e licenças e, de uma forma mais grave nas ausências não programadas como Ausências por doença do próprio ou de Assistência à Família e ausências para Consultas e tratamentos que são muito frequentes e impactam na atividade assistencial do Serviço.

Não existem no Horário das 14 às 21h ... em número mínimo sendo necessário fechar equipamentos a partir das 19 horas e consequentemente havendo necessidade de transferir os doentes para efetuar tratamento noutra Acelerador sobrecarregando os ... aumentando assim a possibilidade de erros na administração dos tratamentos. A atividade assistencial a partir das 19h é garantida, como foi explicado anteriormente, sempre pelos mesmos ... que asseguram a continuidade dos tratamentos até às 21h. Como se pode comprovar pelos artigos científicos sobre a matéria, o aumento de erros na prestação de cuidados de saúde está diretamente relacionado com a sobrecarga no número de doentes, cansaço e stress dos profissionais.

2. Técnicas com Horário Flexível por responsabilidades Parentais

As 4 técnicas com Horário da 14-21h com Horário Flexível por Responsabilidades parentais pretendem o horário das 8-15h, todas com o mesmo argumento.

Como já foi referido, os ... têm horário fixo em jornada contínua de forma a assegurar o serviço das 8-21h. Na impossibilidade de alterar o quadro de pessoal afeto ao Serviço, pois como referido o número de ... respeita as normas Internacionais, e atendendo que não é possível alterar unilateralmente o Horário de trabalho de um trabalhador, apenas com a anuência do trabalhador com horário da manhã em alterar o seu horário para o das 14-21h seria possível alterar definitivamente o horário da ...

Não existindo essa possibilidade e tendo em conta que são 4 ... do Horário da tarde com a mesma pretensão, de acordo com as necessidades destas profissionais e de acordo com as necessidades do Serviço, respeitando a decisão do CA do ..., é-lhes possibilitado sempre de uma forma equitativa, o horário das 8-15h. Esta situação ocorre quando existem ausências no Turno da manhã que se toma necessário colmatar e que cumulativamente não se ponha em causa o funcionamento do turno da Tarde.

Com o número de Estudantes-trabalhadores, com a redução de horário destes e a sua ausência em dia de provas de avaliação será cada vez mais complicado ter em conta as necessidades destas trabalhadoras e em período de férias dos elementos que reiteradamente asseguram o final dos turnos da tarde será certamente impossível manter a rotação, fixando esta e as outras ... em condições idênticas no Horário que possuem, das 14-21h.

O turno da tarde necessita neste momento, com 7 Aceleradores de, no mínimo, 25 técnicos (21 Aceleradores e 4 TC) para assegurar o funcionamento de acordo com as Guidelines internacionais, aumentando para 28 o número de profissionais necessários quando o novo acelerador estiver em funcionamento.

É raro cumprir este requisito, em certos dias há necessidade de encerrar equipamentos por insuficiência de Técnicos e frequentemente apenas se encontram dois técnicos a assegurar o trabalho que, cumprindo as Guidelines internacionais, para o tipo de equipamentos existentes e técnicas de tratamento cada vez mais exigentes na precisão e administração de doses cada vez mais elevadas por fração, deveria ser executado por três profissionais.

Alterando o horário conforme pretendido pela ... e replicando esta decisão pelas ... nas mesmas condições, o Horário da manhã ficará com excedente de ... para os postos de trabalho a preencher e no Horário da tarde terão que ser encerrados pelo menos dois Aceleradores, ficando em média 45 Doentes por dia por tratar.

A ser autorizado, como Coordenadora do Serviço, não assumo a responsabilidade de manter todos os equipamentos a funcionar, e adicionalmente de manter os restantes a funcionar até às 21h.

Havendo a necessidade de encerrar Aceleradores, não assumo a responsabilidade de cumprir a data de início dos tratamentos dos doentes agendados previamente, pondo em causa, em última análise, o objetivo do tratamento dos doentes devido a esse adiamento.

Poderei partilhar com o Sr Dr todos elementos que mencionei, ficheiro onde consta toda a informação acerca dos ..., horário praticado, posto de trabalho e observações em relação ao horário.

Encontro-me disponível para os esclarecimentos adicionais que sejam necessários.

Com os meus melhores cumprimentos

...

Técnica Coordenadora do Serviço de ...".

1.4. Por correio electrónico, em 24.03.2023, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora, por solicitação desta, esclarecimento relativo aos termos em que o pedido de horário flexível fora deferido, conforme se transcreve:

"Boa tarde,

Em resposta ao vosso e-mail, vimos pelo presente solicitar os seguintes esclarecimentos:

O meu horário ficará então considerado fixado no horário da manhã? Se sim, qual o horário em concreto a praticar (no meu pedido apresento três alternativas)?

R: O seu horário mantém-se o contratualizado, fazendo o Horário das 08:00 as 15:00, por força da proteção da parentalidade em rotatividade com a outras trabalhadoras do serviço que gozam do mesmo estatuto. O horário que tem contratualizado é das 14:00 as 21:00, um pedido de horário flexível não consubstancia uma alteração de horário, mas apenas uma discriminação positiva de proteção da parentalidade sem, no entanto, desconsideração as necessidades do serviço.

Que tipo de horários poderão ser necessários assegurar “por necessidade imperiosa do serviço”? com que periodicidade?

R: O horário de trabalho que tem contratualizado, horário da tarde 14:00 – 21:00

Esses horários serão assegurados por todos os outros colegas que também estão no horário da manhã?

R: conforme decorre da informação remetida, o ... não pode unilateralmente alterar horário de trabalho, os ... têm horários fixos, a rotatividade é observada pela distribuição equitativa pelos trabalhadores que se encontram a usufruir do mesmo regime neste serviço.

Com que antecedência serei avisada de que é necessário assegurar outro horário que não o meu?

Re: o planeamento de horário é feito com antecedência para o mês seguinte

Em termos práticos, qual a diferença em relação à situação actual de rotatividade entre o horário da manhã e o horário da tarde?

R: Mantem a rotatividade nos termos indicados na informação que lhe remetemos. (anexo abaixo)”

1.5. Por correio electrónico, em 27.03.2023, e no seguimento dos esclarecimentos prestados, a trabalhadora indicou o seguinte:

“Boa tarde,

Face aos esclarecimentos prestados, resulta claro que a v/proposta corresponde à situação actualmente em prática e não a uma aceitação do requerimento por mim apresentado.

Como tal, não aceito os termos propostos e considero que há uma recusa do pedido de horário flexível.

Melhores Cumprimentos.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.*

2.7. 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. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 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/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias 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. 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 consagrado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de menor com 21 meses de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 16h00, resultando ainda dos elementos remetidos pela entidade empregadora que se trata de uma renovação do pedido, o qual havia sido autorizado anteriormente por um período de 12 meses.

3.2. A entidade empregadora autoriza o pedido da trabalhadora, embora referindo a necessidade de salvaguardar a realização de outro tipo de horários que necessitem de ser assegurados por necessidade imperiosa do serviço de ..., devendo ser observada a distribuição equitativa pelos trabalhadores que beneficiam do mesmo regime. A informação de serviço, remetida à trabalhadora, refere ainda que todos os ... do serviço de ... são contratados para a prática de um horário fixo, ou o turno da manhã (08h00 – 15h00) ou o turno da tarde (14h00-21h00), pelo que a alteração do horário de trabalho apenas é possível com o acordo dos mesmos, sem prejuízo de autorização de trocas de horários que ocorrem apenas entre os trabalhadores; em consequência, não sendo possível alterar unilateralmente o horário dos ... contratados para o turno da

manhã, o deferimento definitivo do pedido da trabalhadora, bem como de mais três trabalhadoras que também solicitaram horário flexível nos mesmos termos, resultaria num excedente de ... naquele turno e, em simultâneo, uma falta de ... no turno da tarde, o que levaria ao encerramento de pelo menos dois Aceleradores, ficando em média 45 doentes por dia por tratar.

3.3. Solicitado o contrato de trabalho da trabalhadora, com início em 09.12.2014, verifica-se que no que respeita ao horário de trabalho a cláusula Quinta do mesmo refere o seguinte:

“O horário de trabalho da Segunda Outorgante obedecerá a um horário semanal de 40 (quarenta) horas, sendo o horário diário o do serviço de colocação onde aquela ficar funcionalmente integrada, de acordo com a organização, esquema e escala de funcionamento desse serviço, ao abrigo das normas dos arts 197º e segs do Código do Trabalho, sem prejuízo de quaisquer alterações decorrentes das necessidades objectivas do funcionamento dos serviço do ...”

Para além do contrato de trabalho em causa, foi remetida uma minuta onde consta uma alteração de horário de trabalho para o horário 14h00 – 21h00, de segunda a sexta-feira, cujos efeitos se produziram a partir de 01.07.2018, alteração em relação à qual a trabalhadora ... apenas toma conhecimento, conforme assinatura da mesma em campo próprio.

3.4. Ora, do exposto, e contrariamente ao referido pela entidade empregadora, afigura-se não estarmos verdadeiramente perante horários de trabalho individualmente acordados, os quais não podem ser unilateralmente alterados, nos termos do art.º 217º, nº4, do Código do Trabalho. Tal não resulta, nem do contrato de trabalho, nem da minuta assinada posteriormente pela trabalhadora, de onde não se retira que a mesma tenha manifestado o seu acordo a título definitivo, e de forma esclarecida, para passar a praticar apenas o horário 14h00 – 21h00. Conforme resulta da minuta em causa, a trabalhadora somente toma conhecimento da alteração do horário de trabalho conforme estipulado pela entidade empregadora no âmbito do seu poder de direcção em 2018, não se podendo deste modo concluir que a prática de tal horário de trabalho tenha resultado de um verdadeiro encontro de vontades das partes.

3.5. A propósito do horário individualmente acordado, refere o Acórdão TRL, proc. nº 5369/07.3TTLSB.L1-4, de 08.05.2013, relator Paula Santos que *“(...) Contudo, embora, como resulta dos preceitos legais supra referidos, a lei rodeie de cautelas a alteração dos horários dos trabalhadores, a verdade é que o empregador pode unilateralmente alterar tais horários. Só assim não será se:*

- o horário constar expressamente do contrato de trabalho, ou seja, se o trabalhador foi contratado expressamente para determinado horário de trabalho;
- o horário foi posteriormente estabelecido entre as partes e expressamente para o trabalhador;
- resultar do IRC aplicável que o horário apenas pode ser alterado por acordo. (...)"

Também o Acórdão STJ, proc. nº 291/12.4TTLRA.C1.S2, de 29.09.2016, relator Ribeiro Cardoso, indica que *“Insera-se nos poderes de direção e organização do trabalho da entidade empregadora a faculdade de alterar unilateralmente e mesmo sem a anuência do trabalhador, o respetivo horário de trabalho, só o não podendo fazer se tiver sido expressamente acordado com o trabalhador, se tiver sido acordada a submissão da alteração a consentimento do trabalhador, se este tiver sido expressamente contratado para determinado tipo de horário ou se demonstre que foi só devido a certo horário que celebrou o contrato de trabalho, bem como nos casos em que o horário de trabalho seja fixado por regulamentação coletiva.”*

3.6. Assim, não tendo a entidade empregadora demonstrado que todos os trabalhadores com a categoria profissional de ... praticam um horário individualmente acordado, não ficou conseqüentemente demonstrado que aquela se encontra legalmente impedida de os alterar, designadamente alocando os trabalhadores necessários ao turno da tarde em função do normal funcionamento do serviço por forma a conceder o horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares. Ora, estando alocados ao serviço de ... um total de 64 trabalhadores, sendo necessário um mínimo de 25 trabalhadores no turno da tarde, não ficou demonstrado em que medida é que a prática do horário flexível pela trabalhadora colocaria em causa o normal funcionamento do serviço, uma vez que, conforme já referido, a entidade empregadora não demonstrou a aludida impossibilidade de alteração unilateral dos horários praticados pelos restantes trabalhadores.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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

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

4.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, já mencionado, 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE ABRIL DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).