

PARECER N.º 698/CITE/2018

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 4905/FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 20.11.2019, por correio registado, com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira a exercer funções no Serviço de ... da ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, foi rejeccionado pela entidade empregadora em 30.10.2019, **solicita trabalhar no período diário, compreendido entre as 8h e as 15h, de segunda-feira a sexta-feira, podendo à quinta-feira ser entre as 8h e as 16h, para prestar apoio imprescindível a filha menor de 12 anos**, para efeitos de conciliação da vida pessoal com a sua atividade profissional.
- 1.3. Para o efeito, informa que a filha nasceu a 8.10.2012, atualmente com 7(sete) anos de idade, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, o outro progenitor encontra-se a trabalhar em regime de horário por turnos rotativos e residem em

- 1.4. Em 15.11.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio eletrónico, da intenção de recusa, comunicando-lhe a decisão da Direção de Enfermagem, que se pronunciou pela recusa do mesmo nos termos e com a fundamentação que, de seguida, se reproduz no que se reporta à invocação da matéria de facto e respetivo enquadramento jurídico:

"(...)

A requerente (...) requereu nos termos dos Art.ºs 56.º e 57.º do CT, Flexibilidade de Horário de segunda a sexta-feira, das 8:00h às 15:00h.

O requerimento formulado configura um pedido de alteração de horário, o que não se pretende.

(...)

Importo, todavia, conjugar o conceito de horário flexível vertido no n.º 2 do Art.º 56.º supra com outros conceitos igualmente ali definidos como, por exemplo, o conceito de período normal do trabalho.

Na definição de período normal de trabalho previsto no Código do Trabalho, dispõe o Art.º 198º do CT: "O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas par dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho".

Assim, o período normal de trabalho mais não é que o número de horas por dia e por semana que está obrigada a requerente a prestar de tempo de trabalho.

No caso da requerente, o período normal de trabalho contratualmente estabelecido é de 35 horas semanais distribuído em 5 dias da semana entre segunda e sexta-feira, conforme o contrato de trabalho celebrado com o ...

O horário de trabalho, também por força do que dispõe o Art.º 97.º do CT, deve, por regra, ser fixado pelo empregador (Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.)

(...)

Ressalta-se que o período de funcionamento e atendimento dos serviços de prestação de cuidados de saúde da requerente, e onde a trabalhadora exerce funções, é das 8:00h às 20:00h de segunda a sexta-feira.

Pelo que, e considerando o compromisso assumido pelo ..., ... em promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar, deverá o respetivo Enfermeiro Gestor, na elaboração dos horários procurar observar, sempre que possível, as pretensões da requerente, salvaguardando a realização de horários de segunda a sexta-feira, sem prejuízo da mesma assegurar a 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 com necessidades semelhantes, ou com limitações por motivo de doença. De referir que o serviço, com dotação atual de 35 trabalhadores, tem atualmente 8 trabalhadoras com limitação de horário por motivos de saúde e uma trabalhadora com horário com limitação de hora de saída por filho deficiente.

Deve a requerente, previamente à elaboração das escalas, informar a respetiva chefia das necessidades de conciliação de horários para esse período.”.

- 1.5. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, em 15.11.2019, nos seguintes termos:

“Na sequência da informação enviada onde se verifica recusa parcial do pedido de flexibilidade de horário por parte da direção de Enfermagem ao pedido de horário flexível com registo n.º ... de 30-10-2019, serve o presente email para reclamar e reforçar que não pretendo alteração de horário como referem, mas sim pedido de horário flexível das 8h às 15h nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos.

Dada a situação e condição familiar já referida no requerimento já exposto e entregue no dia 30-10-2019.

O facto de ser das 8h às 15h em nada prejudica o funcionamento da consulta, uma vez que o serviço da ... da ... onde sou a Enfermeira responsável, comporta o horário pedido como é de vosso conhecimento, conseguindo assim dar resposta ao serviço sem provocar danos ao mesmo e fazendo as 35h semanais distribuídas nos 5 dias da semana entre segunda e sexta-feira, conforme contrato de trabalho celebrado com

Peço assim que me seja concedido este horário para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar, sendo que o horário do centro escolar de ..., vai das 9h às 15:30, na segunda e quinta-feira, das 9h às 12h na quarta-feira, e das 9h às 17h na terça e sextas-feiras... Como já referi não tenho apoio familiar e a menor de 12 anos vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente. O meu local de trabalho é no ... no ..., a minha residência é em ..., onde faço 80km diários conforme já explicado, o meu marido é ... no ... e trabalha em regime de horário por turnos rotativos conforme comprovativo já enviado, face ao exposto a situação é de pedido de horário flexível com horário compreendido das 8h às 15h...

Já usufruí deste horário de novembro de 2018 a agosto de 2019 por me encontrar com estatuto trabalhador estudante, por estar a tirar a especialidade, a minha situação familiar agravou e por motivos para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos solicito que me seja concedido de acordo com artigo 57.º do código de trabalho, comprometendo-me a prescindir deste horário se a minha situação familiar se alterar.".

- 1.6.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 19.11.2019, por correio eletrónico.

*

- 1.7.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março,

que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“ (...) 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 (...) ”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. 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.

- 2.2. 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 dispondo 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”.

- 2.3. 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.

- 2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.

- 2.5. 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).

- 2.6.** 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”.
- 2.7.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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.

1

Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

- 2.8. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.9. 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.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito “(...) à *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.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** 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 e a justificação da sua pretensão, 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).

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.

2.18. 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.

2.19. 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”.

2.20. 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.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à feitura 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 indicadas 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.

2.22. É doutrina maioritária 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 apontada 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**². Importa, ainda, que a amplitude indicada

2

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.

pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando 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.

2.24. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora 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. Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável

3

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

ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

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 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 análise, **a trabalhadora solicita trabalhar no período diário, compreendido entre as 8h e as 15h, de segunda-feira a sexta-feira, podendo à quinta-feira ser entre as 8h e as 16h, para prestar apoio imprescindível a filha menor de 12 anos**, para efeitos de conciliação da vida pessoal com a sua atividade profissional.

2.28. Para o efeito, alegou que a filha nasceu a 8.10.2012, atualmente com 7(sete) anos de idade, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, o outro progenitor encontra-se a trabalhar em regime de

horário por turnos rotativos e residem em

- 2.29.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora alega que o pedido não obedece aos requisitos legais de que o legislador faz depender a concessão de um horário flexível, mas antes um pedido de alteração de horário de trabalho previsto no art.º 217.º, do Código do Trabalho.
- 2.30.** Acrescenta que o contrato de trabalho da requerente é de 35 horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira, tendo sido este o horário acordado, competindo, em regra, ao empregador a fixação do horário de trabalho.
- 2.31.** O período de funcionamento e atendimento dos serviços de prestação de cuidados de saúde da entidade empregadora, e onde a trabalhadora exerce funções, é das 8:00h às 20:00h de segunda a sexta-feira.
- 2.32.** Recomenda o empregador que *"deverá o respetivo Enfermeiro Gestor, na elaboração dos horários procurar observar, sempre que possível, as pretensões da requerente, salvaguardando a realização de horários de segunda a sexta-feira, sem prejuízo da mesma assegurar a 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 com necessidades semelhantes, ou com limitações por motivo de doença", e, "Deve a*

requerente, previamente à elaboração das escalas, Informar a respetiva chefia das necessidades de conciliação de horários para esse período.”.

- 2.33.** Refere que o serviço, com dotação atual de 35 (trinta e cinco) trabalhadores, tem atualmente 8 (oito) trabalhadoras com limitação de horário por motivos de saúde e 1 (uma) trabalhadora com horário com limitação de hora de saída por filho deficiente.
- 2.34.** A trabalhadora apreciou a intenção de recusa e em defesa da sua pretensão reafirma não estar a solicitar a alteração do seu horário de trabalho, mas sim a flexibilização desse mesmo horário
- 2.35.** Argumenta que, a incidência do pedido no período entre as 8:00h às 15:00h em nada prejudica o funcionamento da consulta, uma vez que o serviço da ... da ..., onde é a enfermeira responsável, comporta o horário solicitado, permitindo dar resposta ao serviço e fazendo as 35 horas semanais, distribuídas nos 5 dias da semana, entre segunda e sexta-feira, conforme contrato de trabalho celebrado com empregador.
- 2.36.** Vem, ainda, precisar, por residir em ..., para se deslocar para o local de trabalho, sito na cidade do ..., necessita de percorrer, diariamente, 80Km.
- 2.37.** Finaliza a sua apreciação informando ter realizado, entre novembro de 2018 e agosto de 2019, o período horário ora solicitado, por se encontrar ao abrigo do estatuto de trabalhadora estudante, enquanto estava a

tirar a especialidade.

2.38. Apreciando,

2.39. Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o **horário de trabalho** dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

2.40. O horário solicitado contém-se dentro do período de funcionamento do serviço.

2.41. Entende a entidade empregadora que o pedido não preenche os requisitos do regime de horário flexível, mas antes uma solicitação de alteração de horário, posição da qual discordamos pelos motivos já invocados e explanados nos pontos **2.22 a 2.26**, para os quais aqui remetemos.

2.42. O pedido preenche os requisitos legais e enquadra-se no horário acordado entre as partes.

2.43. Quanto ao **conceito de horário flexível** previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, remete-se também para o entendimento da jurisprudência patente no Acórdão da Relação do Porto⁴, de 02.03.2017, de que se transcreve o seguinte excerto: - "(...) Entende-se por **flexibilidade de**

4

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, **as horas de início e termo do período normal de trabalho diário**. Assim, **será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.** (negrito e sublinhado nossos).

2.44. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - "São constitucionalmente protegidos os **direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial** (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, **as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores** como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que **estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.**" (negrito e sublinhado nossos).

2.45. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo

legislador e com consagração nas normas laborais de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial, discriminando-os positivamente.

- 2.46. Na argumentação aduzida pela entidade empregadora, explicita que a equipa de enfermagem é composta por 35 (trinta e cinco) enfermeiros/as, dos/as quais 8 (oito) têm limitação de horário por motivos de saúde e 1 (uma) trabalhadora com limitação da hora de saída por filho deficiente.
- 2.47. A propósito da existência de profissionais no mesmo serviço em regime de horário flexível, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a impossibilidade de estabelecer quotas para o exercício de direitos por motivo de parentalidade. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“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.”.*
- 2.48. Quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional** em regime de horário flexível ou decorrentes do

gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, esta Comissão entende que “*O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.*” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

- 2.49.** A entidade empregadora indica o número de enfermeiros/as que constituem a equipa que ali exerce funções, porém não se pronuncia sobre o modo da sua distribuição pelos turnos, pois como não identifica quantos nem quais os turnos existentes no serviço de ... de ..., também não informa quantas pessoas são necessárias em cada turno de molde a assegurar eficazmente o seu funcionamento.
- 2.50.** Não ficou demonstrado de que forma a atribuição do regime de horário flexível à trabalhadora é determinante para concluir pela inexistência ou insuficiência de outros/as trabalhadores/as para os demais horários.
- 2.51.** Analisados o pedido, os fundamentos da intenção de recusa e a apreciação da trabalhadora, conclui-se que o horário proposto comporta uma amplitude horária que permite à trabalhadora a realização das 35 horas semanais a que está vinculada.
- 2.52.** Não se nos afigura existirem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado e dão-se por preenchidos os requisitos legais consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do

Trabalho.

- 2.24. Pelo exposto, concluiu-se que a entidade empregadora não demonstra a existência de exigências imperiosas que fundamentem a intenção de recusa do pedido da trabalhadora, uma vez que não apresenta factos que sustentem o indeferimento do pedido e nos permitam estabelecer uma relação de causa/efeito que logre afetar o regular e eficiente funcionamento daquele serviço hospitalar.

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 ..., para trabalhar no período diário, compreendido entre as 8h e as 15h, de segunda-feira a sexta-feira, podendo à quinta-feira ser entre as 8h e as 16h, para prestar apoio imprescindível a filha menor de 12 anos.
- 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em

condições socialmente dignificantes , 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 4 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO

**D
O**

**T
U
R
I
S
M
O**

**P
O
R
T
U
G
U
Ê
S**

**(
C
T
P**