

PARECER N.º 182/CITE/2021

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 876-FH/2021

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu, no dia 30.03.2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, na redação em vigor, solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções de ... na ... com sede em ...
- 1.2.** A trabalhadora fundamenta o pedido apresentado e rececionado pela entidade empregadora a 04.03.201, alegando em síntese:
 - 1.2.1.** Que tem uma filha menor de 11 meses de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado de residência que junta,
 - 1.2.2.** Que o pai da menor também exerce atividade profissional ao serviço do ..., também na ..., como Técnico de ..., mas no serviço de ..., com horário laboral por turnos entre as 08.00H e 20.00H e as 20.00H e as 08.00H;
 - 1.2.3.** Que dadas as circunstâncias, e por não ter qualquer outro suporte que ajude a prestar o necessário acompanhamento à filha, necessita de um horário laboral compatível com as suas responsabilidades parentais,
 - 1.2.4.** Que o horário de funcionamento da creche que a menor frequenta se encontra estabelecido entre as 07.30H e as 19.00H, conforme documento que também junta,
 - 1.2.5.** Que necessita que lhe seja deferido um horário de trabalho compatível com as deslocações e demais encargos com a filha, sendo o horário pretendido, nos dias úteis de segunda a sexta-feira entre as 08.00 e as 16.00H e aos fins-de-semana apenas os turnos da manhã ou da noite,

- 1.2.6.** Já que um horário que implique o turno da tarde como a requerente vem a exercer, designadamente nos turnos entre as 16.00H e as 00.00H, deixa a menor sem qualquer acompanhamento, pois colide diretamente com os dois possíveis turnos do pai da menor também.
- 1.2.7.** Que, durante o fim-de-semana, se não fizer o turno da tarde, a requerente e o pai da menor conseguem articular o horário de forma a estar sempre um dos dois com a menor.
- 1.3.** Termina requerendo que seja dado provimento ao pedido “autorizando a requerente a praticar o horário de trabalho supra requerido ao abrigo do regime aplicável à proteção da parentalidade, tudo pelo período de 2 anos”.
- 1.4.** A 23.03.2021 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos e com os fundamentos que sumariamente se reproduzem:

“(…). Em 4 de março de 2021 deu entrada nos serviços administrativos deste ... um requerimento de ..., com o n.º mecanográfico ..., afeta ao ..., requerendo a atribuição de horário a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(...)

Em primeiro lugar, refira-se que se encontram verificados os requisitos formais para analisar a alteração para a modalidade de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, enunciados no artigo 57.º CT. No entanto a trabalhadora é omissa quanto à data em que pretende que tenha início este horário, limitando-se a requerê-lo por um período de 2 anos.

Face ao requerido, os superiores hierárquicos manifestaram a sua oposição que fundamentaram, nos seguintes termos e numa escala de relação hierárquica: ..., Coordenador ... refere a 18.03.2021: “Face ao tipo de horário solicitado e à previsibilidade de aumento deste tipo de pedido de horário vai-se verificar um desequilíbrio na elaboração/gestão de escala. Uma maior necessidade de recursos humanos no turno da tarde criando impacto numa escala/serviço que se pretende que seja dinâmico (...).”

..., Coordenador ... da ... refere a 18.03.202: “ Dr. ..., Conforme referido pelo ..., a atribuição deste tipo de horários, pelo seu volume no mesmo serviço, começa a condicionar a resposta do ... O argumento usado pela ... ("horário do Pai é das 8h-20h ou das 20h às 20h") não deve ser considerado por ser uma situação apenas permitida

pelo estado de emergência que atravessamos e não sustentado por qualquer instrumento legal que permita a sua continuidade. Da nossa parte, poderemos recolocar o pai, ..., em horário de 8h, ou seja, 0h-8h / 8h-16h / 16h-24h para ir de encontro às necessidades familiares, como se prevê que brevemente venha a acontecer para todos os profissionais. Em suma, o serviço ... no turno da tarde começa a ficar condicionado pela existência de vários horários flexíveis que tem a exclusão desse turno. À consideração. Observações: Consideramos ainda que, havendo mais 6 ... no ... com condições semelhantes, haja mais pedidos equivalentes.

O Responsável pela ..., Dr. ..., pronunciou-se da seguinte forma, a 18.03.2021: “conforme indicado pela Coordenação ... a requerente refere que o horário do pai da filha é de turnos de 12 horas (8-20h ou 20h08) o que se verifica apenas agora transitoriamente no âmbito do estado de emergência e como tal o horário é de turnos de 8 horas sendo por isso possível compatibilizar os horários dos turnos de ambos os progenitores, sendo que ao dia de hoje mesmo em estado de emergência, é possível o pai ter turnos de 8 horas. Assim o pedido deve ser indeferido.”

Mais refere a entidade empregadora que “(...) tanto a trabalhadora requerente, como pai da menor se encontram integrados na carreira especial de Técnico ..., cuja organização do tempo de trabalho é feita na modalidade de turnos, por força do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 19/2016, de 15 de abril.

As escalas normalmente contemplam um horário rotativo de 3 turnos de 8 horas a cada 24 horas, iniciando cada turno às 08:00, 16:00 e 24:00 horas, ciclicamente. Os horários de 12h que estão a ser praticados no estado de emergência no meio onde o pai da menor está adstrito, aplicando-se com a anuência do trabalhador não sendo estes obrigatórios, portanto. Segundo o Responsável da ..., pode o horário do pai ser modificado (já que este é o fundamento principal do pedido da trabalhadora) e organizar os horários de ambos para que a menor nunca se encontre sem assistência de algum dos progenitores.

Pretende a Coordenação com esta pronúncia, evitar que face a um pedido massivo nestes termos, venha o ... a ficar com meios inoperacionais nesses períodos no caso em concreto durante os períodos dos turnos da tarde no ... que opera a nível nacional.

Acresce que o pedido conforme foi apresentado pela trabalhadora, não configura sequer, um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, strito sensu, mas sim um pedido de alteração de horário para um horário onde o turno da tarde deixaria de estar contemplado, e o turno noturno apenas poderia constar do horário da

trabalhadora ao fim-de-semana.

Entende ainda a entidade empregadora que nos termos no n.º 3 do artigo 56.º do CT, (...) a competência para a elaboração do horário flexível (tendo em consideração o estipulado nas alíneas a) a d) que constam do mesmo número) é atribuída à entidade empregadora, neste caso, ao ...” E que “(...) nos termos dos Estatutos do ..., aprovado pela Portaria n.º 158/2012 de 22 de maio, mais especificamente nos termos do artigo 17º, sob epígrafe “Delegações Regionais”, em concreto, segundo a alínea c): As delegações ..., asseguram a gestão operacional, na respetiva área geográfica, dos processos relativos ao atendimento e assistência a ..., bem como à operacionalidade dos meios humanos, financeiros e materiais que lhe estão afetos, competindo-lhes, em articulação com as restantes unidades orgânicas: (...) c) Assegurar a gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais que lhe estão afectos.”

A própria trabalhadora vem invocar os artigos do Código do Trabalho 221.º n.º 2 do CT e invoca que “(...) a entidade empregadora deve, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, devendo proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. E neste sentido, prescreve o n.º 3 do art.º 127.º, a obrigação de elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da al. b) do n.º 2 do artigo 212º, ambos do Código do Trabalho.

Este também parece ser o entendimento da Coordenação, cuja pronúncia, apesar de ser no sentido de indeferir o pedido, se dispõe a elaborar horários por forma a conciliar os horários de ambos, nos quais a trabalhadora possa continuar a estar disponível nos turnos da tarde, e por forma a que o ... continue a estar operacional na sua área de atuação a nível nacional, sem que seja colocada em causa a sua operacionalidade.

Entende ainda a entidade patronal que” (...) não estamos perante um pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, e que se encontra adequadamente fundamentada a recusa do pedido da trabalhadora, nesse sentido.”

Acresce que no seu entendimento “(...) a concessão deste pedido, segundo o exposto pelo Responsável pela Delegação ..., poderia vir a implicar uma forte carência de recursos humanos e, por conseguinte, a vir a ser deferido o pedido, colocaria em risco a operacionalidade dos meios de ..., nos períodos referentes aos turnos da tarde, o que causaria forte impacto no assegurar da missão inerente ao ..., ferindo, desta forma, a

prossecação do interesse público.

Não é despidendo recordar que o ... é o organismo do ... responsável por coordenar o funcionamento, no território de Portugal Continental, de um Sistema ..., de forma a garantir aos a pronta e correta prestação de cuidados de saúde, serviço público prestado 24/24 horas através de cuidados de ..., tal como plasmado no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º .../2011 de 29 de dezembro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Saúde. Por conseguinte, tratando-se de uma profissional que presta serviços na área operacional do ..., cujo pedido, segundo o superior hierárquico Responsável pela ..., Dr. ... (a quem compete a organização dos meios humanos) por haver outras formas de organização mais adequadas, que não colocariam em causa os meios operacionais dos serviços em que laboram os pais deve o mesmo ser indeferido, restando-nos, nesse sentido, invocar o n.º 2 do artigo 57.º do CT, que determina que “O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, situação que entendemos verificada.”

Assim, e “(...) nos termos do artigo 57.º n.º 2 do CT, por razões imperiosas do serviço e impossibilidade de substituição de um trabalhador indispensável à organização, por um período de tempo que não seja efémero (...)”, conclui a entidade empregadora “(...) pelo indeferimento do pedido nos moldes em que o mesmo foi apresentado.”

1.5. E termina proferindo a decisão que se transcreve:

“Atentos os fundamentos de facto e de direito vertidos na presente IP, determino que:

1. Seja indeferido o pedido de horário flexível nos moldes em que foi apresentado pela trabalhadora, uma vez que o mesmo não tem enquadramento legal, designadamente, nos termos do art.º 57.º n.º 2 do Código do Trabalho (CT).
2. Seja notificada a trabalhadora requerente ..., da intenção de indeferimento do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do CT.
3. Se aguarde a apreciação por parte do trabalhador ou o decurso do prazo previsto na norma suprarreferida.
4. Decorrido o prazo, seja remetido o processo, bem como os elementos que o compõem, à CITE, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT”.

1.6. A trabalhadora foi notificada desta decisão por correio eletrónico enviado no dia 23.03.2021.

- 1.7. No dia 29 de março de 2021, a trabalhadora remeteu, também por correio eletrónico, para a empregadora a sua apreciação à intenção de recusa do requerimento apresentado, o que fez nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT, reiterando a necessidade de lhe ser atribuído o horário compatível com as suas responsabilidades familiares, e manifestando a sua discordância relativamente aos fundamentos invocados pela entidade patronal, referindo no essencial:
 - 1.7.1. Que o período do início do horário pretendido resulta do enunciado do artigo 57º, nº 1 do Código do Trabalho remetendo para os trinta dias de antecedência aí referidos;
 - 1.7.2. Que os fundamentos alegados para sustentar as exigências imperiosas de funcionamento da entidade patronal são alegados de forma genérica sem demonstração concreta que as funções desempenhadas pela requerente têm de ser exercidas em regime de turno normal e rígido, e que nem tão pouco fica demonstrada a impossibilidade de substituir a trabalhadora por ser indispensável.
 - 1.7.3. Que o argumento da pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico não pode constituir fundamento para que se neguem direitos de uns trabalhadores em detrimento do gozo dos restantes.
- 1.8. A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT, instruído com o pedido da trabalhadora (enviado por carta a 03.03.2021 e rececionado pelo ... a 04.03.2021), o despacho da Diretora do DGRH do ... de 22.03.2021, a notificação deste despacho à trabalhadora, por correio eletrónico, o histórico da tramitação eletrónica e a resposta/pronúncia da trabalhadora ao despacho da entidade patronal, enviada por correio eletrónico no dia 29.03.2021.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.
- 2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou

com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).

- 2.3.** No plano do direito comunitário, a proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos um forte impacto normativo respaldado, aliás por vastíssima jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.
- 2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia, e em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção desta igualdade é, em si mesma, um dos objetivos da União Europeia.
- 2.4.** Também o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros nos seguintes domínios: (...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de

prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

- 2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9.** No quadro do direito nacional, a base do regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra-se na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.
- 2.10.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.”
- 2.11.** Consagrando ainda no artigo 67º, alínea h) que “a família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.”

- 2.12.** Também no plano constitucional se consagra ainda o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.
- 2.13.** Já no plano infra constitucional ou da lei ordinária, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.
- 2.14.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – 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, seja quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à aceitação, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.16.** Para o efeito, dispõe o n.º 3 deste preceito legal, que a entidade empregadora 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 pretenda recusar o pedido é obrigatório o envio do processo a esta Comissão 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.

- 2.18.** Ainda nos termos do n.º 7 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.** “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 elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe assim a possibilidade de solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- 2.22.** Este direito é aqui 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.
- 2.23.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser

fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

- 2.24.** É também entendimento desta Comissão que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete 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, expressamente referido na alínea b) do n.º 2 deste preceito legal.
- 2.25.** 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 de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.
- 2.26.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide a este propósito o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é seu dever facilitar ao/a trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.27.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

- 2.28.** Resulta, por isso, e expressamente, do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo 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, factos que devem ser objetiva e coerentemente concretizados.
- 2.29.** No caso em apreço, a trabalhadora que é mãe de uma criança de 11 meses de idade e que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicita que lhe seja deferido um horário de trabalho compatível com as suas responsabilidades familiares, sendo o horário pretendido, nos dias úteis de segunda a sexta-feira entre as 08.00 e as 16.00H e aos fins-de-semana apenas os turnos da manhã ou da noite, pelo período de 2 anos.
- 2.30.** No que concerne à fundamentação da intenção de recusa é de considerar que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, exigem da entidade patronal um especial dever de 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; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.31.** Na intenção de recusa, alega a entidade empregadora, com relevo para a análise que (1) a trabalhadora é omissa quanto à data em que pretende que tenha início o horário pretendido, limitando-se a requerer-lo pelo período de dois anos; (2) que a autorização do pedido a esta trabalhadora, atenta a previsibilidade do aumento de pedidos em condições semelhantes provocará um desequilíbrio na gestão da escala de serviço e um possível condicionamento da resposta do ...; (3) que o horário do pai da criança, em turnos de 12 horas, é transitório e apenas justificado pelo Estado de Emergência; (4) que o pedido configura, em bom rigor, uma alteração de horário com supressão do turno da tarde e não um pedido de horário flexível; (5) e que a competência para a elaboração do horário flexível é da entidade empregadora.
- 2.32.** Quanto à (in)admissibilidade do pedido da trabalhadora, entendemos que o mesmo

cumprir com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho; por um lado, porque contempla todos os elementos a que se refere o artigo 57, n.º1; por outro lado, porque tem entendido esta Comissão que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo; e ainda porque, não sendo elemento obrigatório da declaração, na falta de indicação da data de início do horário pretendido deve entender-se a mesma corresponderá ao termo dos trinta dias fixado no n.º 1 do artigo 57º do mesmo diploma.

- 2.33.** Aliás, realizar, como parece pretender o empregador, uma interpretação exclusivamente literal do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem permitir a indicação de uma amplitude fixa dentro da flexibilidade horária, será admitir que o regime de horário flexível não é exequível para os/as trabalhadores/as inseridos em regime de turnos sucessivos, pondo em causa os imperativos constitucionais a que supra nos referimos.
- 2.34.** A este respeito cumpre referir o entendimento sufragado pelo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, nos termos do qual “ (...) será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”
- 2.35.** Passando a analisar os motivos imperiosos do funcionamento do serviço invocados pela entidade empregadora, entendemos que o circunstancialismo factual descrito não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.
- 2.36.** Com efeito, a entidade empregadora limita-se a referir, de forma vaga e genérica, com base até num juízo de prognose que não concretiza, que a autorização do pedido a esta trabalhadora, atenta a previsibilidade do aumento de pedidos em condições semelhantes provocará um desequilíbrio na gestão da escala de serviço e um possível condicionamento da resposta do ...
- 2.37.** Já referimos que impende sobre a entidade empregadora um especial dever de fundamentação da recusa do pedido de horário flexível, como o que ora se analisa, designadamente para possibilitar a conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares, que entendemos não ter sido cumprido no caso concreto, uma vez que não se alegam, nem se demonstram, em concreto, as circunstâncias que configuram um

desequilíbrio na gestão da escala de serviço nem o condicionamento da resposta do ...

- 2.38** Sufragando a jurisprudência do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 07 de novembro de 2019, no processo 3824/18.9T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, consideramos que “as exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”, sendo que “ ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador.”

III- CONCLUSÃO

Por todo o 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.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, 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 princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE ABRIL DE 2021, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.