

## PARECER N.º 143/CITE/2022

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 373-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** Em 04.02.2022, a CITE recebeu, via email, da entidade empregadora ..., posteriormente via postal, 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 Ajudante de Ação Direta - 1.ª.

**1.2.** Por carta registada com aviso de receção, em 11.02.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“Vem a signatária acima melhor identificada, portadora do cartão de cidadão n.º ..., válido até 17.01.2029, a exercer funções na categoria de «ajudante de acção directa 1ª», solicitar a V. Exas. se dignem a aplicar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no art. 56.º do Código do Trabalho, por ter um filho com idade inferior a 12 anos (cfr. número de segurança social e número de contribuinte que ora se juntas sob docs.1, e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais) declarando, sob compromisso de honra, que este faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação (atestado de junta de freguesia, juntos como docs. 2 , cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), ao que acresce, ainda, a circunstância da progenitora do menor, viver em situação de família monoparental , que não lhe permite prestar o apoio necessário, a que o menor necessita*

*Porquanto, em síntese e no essencial, estando em causa valores sociais eminentes, como sejam os da parentalidade, e de acompanhamento insubstituível que o menor necessita, nomeadamente quanto a sua educação (art. 68.º da Constituição da República Portuguesa), bem como o direito à organização do trabalho em condições*

*socialmente dignificantes de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com vida familiar (art. 59.º da Constituição da República Portuguesa).*

*Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a recepção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho, de segunda- feira a sexta- feira dias uteis no período compreendido das 8.00H às 16:30H, com uma horário de almoço pelo período de um ano.”*

**1.3.** Por carta registada com aviso de receção, em 28.01.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

*“Acusamos a receção da sua carta, datada de 10/01/2022, e por nós rececionada a 11/01/2022, solicitando a prestação de trabalho em regime de horário flexível - dias úteis de segunda a sexta-feira no período compreendido entre as 8.00h e as 16.30h - e cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.*

*Após a análise da mesma vem, o "...", em conformidade com o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, manifestar a sua intenção de recusa do aludido pedido com os fundamentos seguintes.*

*Assim:*

*- Do conceito de horário flexível:*

*Antes de mais, importa salientar que a solicitação a que se responde não constitui horário flexível, tal como definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, segundo o qual o horário flexível é [a]quele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, todavia e, não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando 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 (artigo 56.º, n.º 3 Código do Trabalho).*

*Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador e, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador.*

*Sucedo que, o horário por si solicitado não cumpre esses requisitos legais, não sendo, efetivamente, um horário flexível nem sequer sendo um horário, antes um limite de horas que não atenta as regras legais que devem ser observadas*

*neste âmbito uma vez que quem tem de definir esse limite de horas não é a trabalhadora.*

*Nesse sentido, teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que [s]e o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei. Não é o caso dos autos, uma vez que a R pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende o seu direito; muito menos lhe caberia definir os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários*

*Conclui-se, assim, que o conteúdo por si pedido não corresponde ao regime previsto nos artigos 56.<sup>o</sup> e 57.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, pelo que ao procurar impor algo que só à empresa compete, não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.*

*Sem prescindir,*

*- Das exigências imperiosas de funcionamento da empresa:*

*V. Exa. exerce funções de Ajudante de Ação Direta - 1.<sup>a</sup> na Estrutura Residencial para Pessoas Idosas detida pelo ..., portanto, no setor de apoio direto aos utentes com o horário de trabalho de segunda a domingo das 07.00h às 15.24h.*

*Neste setor as funcionárias desempenham as suas funções por turnos rotativos, os quais se encontram definidos de acordo com as necessidades e exigências do funcionamento da Instituição, dividindo-se os mesmos em três grandes períodos: manhã (07.00h às 15.24h), tarde (das 14.06h às 21.30h) e noite (entre as 21.36h e as 7h).*

*O horário é feito por três semanas, repetindo-se de forma contínua, sendo que em cada ciclo de três semanas, numa delas as funcionárias folgam um fim-de-semana completo e nas duas semanas restantes as folgas são durante a semana, num total, portanto de seis folgas em 3 semanas.*

*As funcionárias deste setor com filhos menores de 12 anos, num total de 8, grupo no qual V. Exa. se integra, fazem, em exclusivo, o turno da manhã.*

*Não está definido nenhum turno no setor de apoio direto aos utentes das 8.00h às 16.30h.*

*Na verdade, a apesar da amplitude horária diária por si solicitada corresponder ao total de horas diárias que neste momento já trabalha, o seu pedido*

*não se enquadra no horário de funcionamento do serviço onde V. Exa. desempenha as suas funções pois dispondo nós do regime de turnos rotativos, nenhum dos turnos enforma o horário pretendido.*

*Se lhe fosse concedido o horário que solicitou, o ... deixaria de contar com o seu serviço durante uma parte substancial do apoio aos utentes, ou seja, das 7.00h às 8.00h, na hora do levante, o que não é compatível com as concretas necessidades da entidade empregadora nem como a equidade que deve reger a elaboração dos horários de todos os trabalhadores.*

*O sistema, atualmente, implementado permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos horários e das folgas por todos os trabalhadores com a sua categoria profissional ao nosso serviço e um tratamento preferencial a V. Exa iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento da instituição e da qualidade do serviço prestado.*

*No seu setor há mais 7 trabalhadoras com filhos menores de 12 anos e para garantir a prestação ininterrupta dos serviços, organizamos os tempos de trabalho através de vários horários que cobrem a totalidade das necessidades de prestação de serviços.*

*Entende-se que a existência de um turno de acordo com o horário por si pretendido, e de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, iria afetar negativamente o funcionamento dos restantes turnos, e iria criar desigualdade para com as restantes trabalhadoras com a mesma categoria profissional e em situações idênticas às suas.*

*Aliás, como V. Exa. bem sabe, procurando ir de encontro às suas necessidades, e às das sus colegas em situações idênticas, todas as trabalhadoras que têm filhos menores prestam serviço, desde a data da respetiva admissão, no turno da manhã, das 7.00h às 15.24h, de segunda-feira a domingo, respeitando o sistema supra referido e numa lógica de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional.*

*Assim, e por tudo quanto supra exposto, é intenção do ... recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos em que por si foi pedido (n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho), sendo nosso entendimento que V. Exa. já detém um horário de forma a facilitar-lhe a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

*Por fim, e não obstante ser nosso entendimento que o pedido por si efetuado não corresponde ao regime previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, por cautela, seguir-se-á o procedimento previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho.*

*Assim, e em observância desse procedimento, concede-se a V. Exa. um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa invocados pela entidade empregadora.*

*Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será submetido à apreciação da COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, para que esta entidade emita o parecer previsto no n.º 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

**1.4.** A trabalhadora recebeu a intenção de recusa em 26.01.2022, por carta registada com aviso de receção datada de 28.01.2022, apresentou a sua apreciação nos seguintes termos:

*“1. A signatária apresentou pedido de autorização de horário flexível, requerendo, síntese e no essencial que fosse atribuído "o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, no período compreendido entre as 08:00H e os 16:30H, com uma hora de intervalo, pelo prazo um ano. ”*

*2. Sucede que V. Exas. começam por referir, desde logo, na v/ missiva, que esse pedido "não constitui horário flexível, tal como definido no n.º2 do art 56.º do CT (...) não sendo, efetivamente um horário flexível" nem sequer sendo um horário, antes um limite de horas que não atenta as regras legais que devem ser observadas neste âmbito uma vez que quem tem de definir esse limite de horas não é a trabalhadora."*

*3. No entanto, como bem tem decidido a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), “dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatórios que constituem o horário flexível é sempre possível cumprir um horário fixo, que, na verdade, é quase sempre pedido pelo trabalhador, no interesse ao empregador. ” - cfr. PARECER N.º 84/CITE/2009.*

*4. Ora, "quanto à execução fixa de um horário dentro do regime do horário flexível, importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no art. 56.º do Código do Trabalho, a indicação pelos trabalhadores/as do amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador,*

*a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor com o respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a atividade familiar. A este propósito, importa ainda referenciar o 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](http://www.dgsi.pt) do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º , do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e o n.º 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. Por outro prisma, relativamente ao facto da trabalhadora indicar os dias de descanso semanal aos fins-de-semana alternadamente, também se entende assistir legitimidade ao pedido da trabalhadora." — cfr. PARECER N.º 468/CITE/2019.*

5. *De facto, "considerar uma interpretação do art. 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cujo prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda-feira a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no n.º 1 do art. 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do art. 25.º do Código do trabalho." — cfr. PARECER N.º 347/CITE/2017.*

6. *Posto isto, assistindo indiscutível legitimidade à aqui trabalhadora em solicitar a prestação de trabalho em regime do horário flexível nos moldes em que o fez, à entidade empregadora competia demonstrar os motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, que*

*permitted to conclude by the impossibility of attributing the time as requested —  
o que, manifestamente, assim não foi feito. Senão, vejamos:*

- 7. Para pretensamente fundamentar as exigências imperiosas de funcionamento da empresa, a entidade empregadora avança com um argumentado que nada mais é do que a mera aplicação do Contrato Coletivo de Trabalho aplicado ao setor.*
- 8. É que, no que concerne à organização dos tempos de trabalho, o Contrato Coletivo de Trabalho aplicado ao sector, na sua publicação do BTE n.º 41, de 08.11.2019, com a última revisão publicada no BTE n.º 39, de 22.10.2021, expressamente obriga na cláusula 41.º n.º e n.º 6, que, "para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador o descanso complementar", sendo que "o dia de descanso semanal obrigatório e o dia de descanso semanal complementar serão gozados nos termos previstos no mapa de horário de trabalho, devendo efetivar-se consecutivamente, pelo menos, de sete em sete semanas. "*
- 9. Assim, não se vislumbra qualquer alegado benefício relativo às seis folgas em três semanas, porquanto a entidade empregadora limita-se a cumprir com o Contrato Coletivo de Trabalho, que se lhe impõe.*
- 10. No mesmo sentido, no que respeita ao fim-de-semana consecutivo de três em três semanas, o horário de trabalho é sequencial, tendo sido adotado a escala, dando cumprimento ao disposto no n.º 3, da cláusula 39.º, "os turnos deverão na medida do possível ser organizados de acordo com os interesses e preferências dos trabalhadores. "*
- 11 Ora, determina-se expressamente no art. 57.º, n.º 2, do Código de Trabalho, "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."*
- 12. Sucede, porém, que V. Exas. limitam-se a avançar com informação profusamente vaga, não concretizada e nem concretizável, em quaisquer efectivas exigências Imperiosas do funcionamento da empresa, na medida em que cingem-se a alegar "que se fosse concedido o horário que se solicitou, o ... deixaria de contar com o seu serviço durante uma parte substancial do apoio aos utentes, ou seja, das 07.00H às 08:00H, na hora do levante, o que não é compatível com as concretas necessidades da entidade empregadora nem com*

*a equidade que deve reger a elaboração dos horários de todos os trabalhadores. O sistema, atualmente, implementado permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos horários e das folgas por todos os trabalhadores com a sua categoria profissional ao nosso serviço e um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos no equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento da Instituição e da qualidade do serviço prestado. No seu setor há mais 7 trabalhadoras com filhos menores de 12 anos e para garantir a prestação ininterrupta dos serviços, organizamos os tempos de trabalho através de vários horários que cobrem a totalidade das necessidades de prestação de serviços. Entende-se que a existência de um turno de acordo com o horário pretendido, e de 2.ª a 6.ª feira, iria afetar negativamente o funcionamento dos restantes turnos, e iria criar desigualdade para com as restantes trabalhadoras com a mesma categoria profissional e em situações idênticos às suas,"*

13. *Até porque, consabidamente, os direitos de parentalidade estão constitucionalmente protegidos.*

14. *Atente-se, pois, que não são concretizados os moldes que, supostamente, inviabilizariam o recurso a tal instituto, legalmente estabelecido para os trabalhadores com responsabilidades parentais.*

15. *Nomeadamente as situações que se inserem em estabelecimentos de laboração contínua, que funcionam interruptamente, como é o caso em apreço; no limite, nenhum trabalhador poderia usufruir de um regime de horário flexível.*

16. *Ora, como já tem sido doutamente sufragado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), "quanto aos fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, os mesmos assentam numa mera alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sem concretizarem os factos concretos em que se traduzem essas exigências imperiosos" — cfr. PARECER N.º 277/CITE/2013.*

17. *De igual forma, repare-se que, tal como se extrai da v/ efetiva recusa de atribuição de autorização de trabalho em regime de horário flexível, não existe qualquer trabalhador a usufruir desse mesmo regime — a circunstância de existirem*

*mas sete trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, que fazem, em exclusivo, o turno da manhã, não é o mesmo que essas trabalhadoras se encontrarem em regime de horário flexível, a que acresce a agravante que, ao contrário dessas mesmas trabalhadoras, suas colegas de trabalho, a A vive em situação de família monoparental.*

18. *Não obstante, ainda que houvesse, também a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem doutamente defendido que "o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários. " — cfr. PARECER N.º 13/CITE/2016.*

19 *Sucedo, também, que in casu, V. Exas. "não concretizam os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram, " — cfr. PARECER N.º 13/CITE/2016.*

20. *Efetivamente, "verifica-se que a empregadora não apresentou qualquer motivo ou razão que justifique a recusa do pedido da trabalhadora, na medida em que não concretizou a situação laboral da empresa, nomeadamente, não indicou o número de trabalhadores/as, o número diário de turnos necessários para cobrir o horário de serviço, o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, não tendo ficado demonstrado qual o modelo de duração e organização do tempo de trabalho" — cfr. PARECER N.º 353/CITE/2014.*

21. *Porque, "é de considerar que o fundamento em exigências imperiosas de funcionamento ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de horários que facilitem a conciliação da*

*actividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como pretendido pela Interessada, como tal organização não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou da alegada impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável" - cfr. PARECER N.º 140/CITE/2012.*

22. *"Não basta por isso uma qualquer exigência, exigindo-se em seu lugar uma exigência; impreterível. Salvo melhor opinião, deverá entender-se que constitui uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa quando, por exemplo, exista já um número elevado de trabalhadores a usufruírem de um horário flexível, e a concessão de mais algum acarretaria que o funcionamento da empresa ou estabelecimento deixasse de ser assegurado" — cfr. Diogo Vaz Mareco, in Código do Trabalho Anotado, 2.ª edição, 2012, p.179 — o que, veja-se, não configura a situação aqui em apreço.*
23. *Porquanto, "importa esclarecer que a CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos já proferidos pelos nesses tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objectivamente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta Indispensável não são idóneos para justificar a recusa de um direito. Ou seja, como se refere Acórdão do Tribunal da Relação do Porto proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011: «A autora opõe-se não a flexibilidade do horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir». cfr. PARECER N.º 83/CITE/2015.*
24. *De igual sorte, "(...) no caso em análise, não foram indicados pela entidade empregadora quantos/as trabalhadores/as são necessários para assegurar o serviço aos fins de semana, não sendo, assim, conclusivo que exista impossibilidade de gestão dos horários, não podendo ser concedido o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar. Em rigor, a entidade empregadora ao referir que não irá assegurar os períodos de maior afluência de clientes (...) não refere ou exemplifica em que medida os horários actualmente*

*atribuídos a trabalhadora garantem estes períodos (...)" cfr. PARECER N.º 286/CITE/2016.*

25. *E sempre se dirá "(...)" que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da actividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do art. 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade. "— cfr. PARECER N.º 4/CITE/2016.*

26. *A entidade empregadora, com o documento junto à sua intenção de recusa de atribuição de horário de trabalho em regime flexível, pretende literalmente "tapar o sol com a peneira" na medida em que "atendendo a que a entidade empregadora não cuidou de indicar quantos/as trabalhadores/as são necessários/as em cada horário, designadamente, quantos/as são necessários/as para assegurar os períodos de maior afluência de clientes à loja e em que medida o exercício de outros direitos legais, contratuais ou organizacionais inviabilizariam a possibilidade de conceder o requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, não sendo, assim, conclusivo que exista impossibilidade de gestão dos horários de modo a proporcionar o gozo do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar. " — cfr. PARECER N.º 615/CITE/2016.*

27. *Assim sendo, por tudo o supra exposto, deve considerar-se como atribuído o pedido de horário flexível nos exactos termos requeridos pela signatária, v/ trabalhadora.*

## **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/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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 vem requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível das “8.00H às 16:30H”, com pausa para refeição, “*de segunda- feira a sexta- feira dias úteis*”, pelo período de um ano para apoio a filha com idade inferior a 12 anos, declarando que a menor vive com a mesma em comunhão de mesa e habitação tendo, ainda, junto atestado da respetiva junta de freguesia.

**3.2.** Na intenção de recusa é dito pelo empregador que, no setor em que a trabalhadora labora “*de apoio direto aos utentes*”, as funções são desempenhadas em regime dos seguintes três turnos rotativos: “*manhã (07.00h às 15.24h), tarde (das 14.06h às 21.30h) e noite (entre as 21.36h e as 7h)*”, os quais não foram impugnados pela trabalhadora.

**3.3.** Tem sido doutrina constante desta Comissão, ínsita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, por forma a possibilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, devendo a amplitude horária indicada pelo/a trabalhador/a ser enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

**3.4.** *In casu*, a trabalhadora solicita a atribuição de horário de trabalho entre as 8.00h e as 16:30h. Os turnos praticados afiguram-se ser, um das 07.00h às 15.24h, outro das 14.06h às 21.30h, e, ainda, outro das 21.36h às 7.00h. Do cotejo, verifica-se que o pedido de horário formulado pela trabalhadora não se enquadra em nenhum daqueles turnos pelo que, o horário solicitado a iniciar às 08.00h e a terminar às 16:30h, apesar de ser próximo do turno da manhã (07.00h - 15.24h) vigente no setor em que a trabalhadora exercem as suas funções, deixaria a descoberto 1 hora em cada um dos períodos do dia naquele posto de trabalho.

**3.5.** Face ao que antecede, conclui-se que o pedido de horário flexível formulado não observa o requisito legal previsto no n.º 2 do artigo 56.º do Código Trabalho porquanto, a amplitude horária indicada pela trabalhadora (início 08.00h, fim 16:30h) não se afigura enquadrável na amplitude dos turnos de trabalho vigentes.

**3.6.** No entanto, nada obsta a que a trabalhadora formule novo pedido, atendendo ao supra exposto.

**3.7.** Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, fica prejudicada a sua análise tendo em conta os fundamentos expendidos.

#### **IV – CONCLUSÃO**

**4.1.** Deste modo, a CITE emite parecer favorável 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.** A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos das alíneas a) e b) – i) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, de acordo com os requisitos preceituados, mormente a prestação de trabalho em regime de horário flexível dentro da amplitude de qualquer dos turnos de trabalho existentes que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos.

**4.3.** Tal não obsta ao dever que recai sobre o empregador de 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 igualmente 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 2 DE MARÇO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DO REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**