

PARECER N.º 666/CITE/2022

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

Processo n.º 3240-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 06.09.2022, por correio registado em 05.09.2022, da entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora, enfermeira.

1.2. Em 01.08.2022, a trabalhadora solicitou um regime de flexibilidade de horário, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

1. *A Requerente exerce, nessa Instituição as funções inerentes à categoria profissional de Enfermeiro mediante contrato individual de trabalho.*
2. *Para o que aqui importa considerar, diga-se que a Requerente tem um filho menor — — que vive consigo em comunhão de mesa e habitação (cfr. doc. n.º 1, que se junta);*
3. *A creche frequentada pelo filho da Requerente funciona entre as 07:30 e as 19:30, de segunda a sexta-feira.*
4. *O marido da Requerente –- exerce as funções de 1.º oficial na empresa funções essas desempenhadas ao abrigo de acordo de isenção de horário de trabalho, o que o obriga, frequentemente, não só a trabalhar até horas tardias, mas também durante os fins de semana (cfr. doc. n.º 2, que se junta);*
5. *Por essa razão a Requerente não tem, muitas das vezes, quem fique com o seu filho após o encerramento da creche, tanto mais que não tem qualquer outro suporte familiar próximo de si;*
6. *O filho da Requerente, em face da idade que tem, carece de acompanhamento parental, imprescindível ao seu normal desenvolvimento enquanto crianças.*
7. *A Requerente está ciente, como é óbvio, das especificidades das funções que exerce, mas está igualmente ciente de que o Código do Trabalho não restringe, em momento algum, no que concerne aos profissionais de saúde, o direito à flexibilidade de horário que concede a todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade;*

8. Pretende, pois, a Requerente, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, que lhe seja concedida a flexibilidade de horário;
9. Mais concretamente que lhe seja fixado um horário dentro do período compreendido entre as 07:00 e as 16:00 horas, a fixar nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira, até que o seu filho complete 12 anos de idade.

Termos em que,

Requer a V. Exa. se digne a conceder flexibilidade de horário nos termos suprarreferidos.

Junta: 2 documentos

(...)"

1.3. Por carta datada de 19.08.2022, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa à trabalhadora, cujo conteúdo se transcreve:

"(...)

Assunto: *Requerimento para flexibilidade do horário de trabalho*

Exma. Sra.:

Rececionamos a sua missiva/requerimento, o qual mereceu, como não podia deixar de ser, a nossa melhor atenção.

Em resposta ao mesmo, cumpre-nos dizer o seguinte:

1. A sua entidade empregadora exerce a atividade de lar de idosos, configurando um estabelecimento para alojamento coletivo, de utilização temporária ou permanente, em que são desenvolvidas atividades de apoio social, prestados cuidados de enfermagem, e acesso a cuidados de saúde, isto em termos muito resumidos.
2. Celebrou V. Exa., um contrato de trabalho com esta empresa, no qual, com relevância para o caso em apreço, se comprometia a exercer a sua função em regime de turnos rotativos, os quais podiam incluir **trabalho noturno**.
3. Comprometeu-se ainda pelo referido contrato, a trabalhar de acordo com o horário **semanalmente afixado pela empresa, incluindo dias feriados**.
4. Vem agora ao abrigo do art.56º, e seguintes do CT, requerer a flexibilidade do seu horário de trabalho, por ser trabalhadora com responsabilidades familiares.

Ora bem,

5. Notamos que um dos fundamentos que nos traz à coação para fundamentar o seu pedido, é o de o seu "marido" (na declaração emitida pela junta de freguesia consta como solteira), exercer funções em regime de isenção de horário.
6. Não obstante o referido no número anterior, o documento que nos remete é claro no que concerne ao facto do regime de isenção de horário a que se encontra adstrito o seu marido, "respeitar o horário de trabalho acordado", com a sua empresa, e embora não tenhamos conhecimento do mesmo, sabemos **que não pode ser superior a 40 horas semanais**, pelo que certamente terá

durante a jornada/ semana de trabalho, períodos vários em que está disponível para o exercício das responsabilidades parentais.

7. *Não refere ainda o documento que nos enviou, qual (is) o(s) dia(s) de descanso semanal obrigatório que o seu marido tem, importante para poder aquilatar da falta ou não de suporte familiar para o menor a seu cargo, **sendo certo que era do nosso conhecimento pessoal (vd. infra nº 9) que o seu marido tinha os fins de semana livres.***
8. *Remete-nos ainda o horário da creche do seu filho, que funciona nos dias de semana entre as 07h30m e as 19h30m.*
Cumpra enquadrar o desenvolvimento das suas funções/atividade, no que concerne ao horário de trabalho, antes de ter ido de baixa médica. Assim,
9. *Ao longo do tempo que prestou serviço, (recorde-se que esteve muito tempo ausente) **sempre requereu, e de forma insistente e reiterada, a dispensa do trabalho aos fins de semana, porquanto queria "passa-los com o seu marido e família".***
10. *Essa dispensa foi-lhe **concedida por um lapso de tempo significativo, a título experimental.***
11. *Como bem sabe, essa experiência foi considerada na altura **mal sucedida**, por razões várias, que se prendiam essencialmente, com o facto de não ser sustentável ficar sem serviço de enfermagem por mais de 2 (dois) dias seguidos, por não ser exequível o recurso a medidas alternativas de resolução de problemas pela indisponibilidade de profissionais para colmatar as lacunas apenas nesse período, e finalmente porque o SNS, e a rede privada de cuidados de saúde não funcionarem de forma, diríamos, tão regular no fim de semana.*
12. *Acréscimo ainda o facto de os fins de semana, serem por norma os períodos com maior incidência de visitas aos utentes da Instituição. Desse modo, não raras vezes os familiares dos referidos utentes, têm questões várias para colocar ao profissional de saúde encarregue, pelo que a sua ausência se tornava penosa para a Instituição, como bem sabe.*
13. ***Ainda assim**, e para permitir que pudesse conjugar a sua vida pessoal com a profissional, foi-lhe **concedido que tivesse como folga semanal, sempre um dos dias de fim de semana**, algo que apenas encontra correspondência no Lar, na Direção Técnica.*
14. *Em relação à prestação de serviço diário, a sua atividade sempre foi exercida no período compreendido **entre as 08h e as 17h.***
15. *Como bem refere na sua missiva, a sua função **é específica, essencial, e indispensável** ao desenvolvimento da atividade, e aos cuidados que nos propomos prestar.*
16. *Os fundamentos supra descritos, essencialmente no nº11 e no nº12 supra, que eram válidos antes da sua ausência por baixa médica para o exercício da atividade nos dias de fim de semana, **ainda o são mais à data, traduzindo-se em exigências imperiosas do funcionamento da empresa**, nomeadamente na prestação de cuidados aos seus utentes.*
17. *Como sabe, existe uma **"impossibilidade prática" de a substituir apenas e só nos fins de semana**, pela manifesta falta de recursos humanos a nível nacional, facto tão notório, que está, não raras vezes, patente na abertura dos noticiários televisivos da mais variada natureza.*

18. De referir ainda, o aumento significativo do custo dos serviços de fornecimentos, e dos fatores de produção, como sejam a água, a eletricidade, o gás, o gasóleo de aquecimento, as telecomunicações, os bens alimentares, seguros, os equipamentos de proteção individual (máscaras, luvas, álcool gel, viseiras, toucas, batas, aventais, toucas, protetores de calçado etc...) aliadas ao aumento exponencial do custo da força laboral, tendo tudo isso se repercutido fortemente no nosso setor de atividade, **e que impossibilita qualquer tentativa de "reforço" da posição específica que desempenha na empresa, atenta a nossa sustentabilidade.**

Deste modo,

19. No que concerne ao horário de trabalho, propomo-nos **fixar semanalmente** o mesmo, no período compreendido **entre as 09h e as 18h.**

20. Com efeito, este lapso de tempo encontra-se no intervalo de funcionamento da creche do seu filho. Como sabe, antes das 09h da manhã, os utentes ainda se encontram ou a fazer levantes, ou a fazer higiene, ou a tomarem o pequeno almoço, pelo que não faz muito sentido que começasse a exercer as suas funções antes, atendendo também ao facto deste estabelecimento ser privado, e não se poder orientar pela rigidez de funcionamento dos estabelecimentos públicos.

21. Além disso, abrindo a creche do seu filho apenas às 07h 30m da manhã, não percebemos como poderia respeitar um horário que tivesse início às 07h, para além de que as condições físicas, mentais, psicológicas, meteorológicas, para deixar o menor na referida creche a partir das 08/08h30m, serão sempre melhores do que às 07h, parece-nos a nós.

No que diz respeito ao exercício da atividade, apenas aos dias de semana, **é nossa intenção recusar o seu pedido, nos termos do nº2 do art. 57.º do Código do Trabalho**, porquanto,

22. Não se encontra clara, e inequivocamente demonstrada a falta de suporte familiar para o menor, nomeadamente a do seu Pai (vd. supra nº 6 e 7).

23. Ainda que assim fosse, existem diversos meios alternativos nos dias de hoje, que permitiriam que o menor ficasse à guarda de alguém (ama, centros de apoio, etc...).

24. Não podemos aqui também deixar de referir que, as condições existentes aos dias de hoje podem-se alterar significativamente, nomeadamente no que concerne aos horários de trabalho do marido da trabalhadora, horários escolares do menor à medida que vai crescendo, pelo que requerer a flexibilidade nos termos propostos até aos 12 (doze) anos de idade é manifestamente desproporcionado.

25. Aquilo que se propôs, e que se propõe novamente, é que a sua atividade fosse exercida em apenas um dos dias de fim de semana, sábado ou domingo, que podiam inclusive variar em função de disponibilidade parental e ou familiar para ficar com o menor.

26. Parece-nos que a proposta exposta no número anterior é da maior razoabilidade, permitindo a conjugação da vida familiar e profissional.

27. Acresce como se referiu, que a sua função **é essencial e indispensável** ao exercício da nossa atividade, (vd. supra nº 11, 12, 15 a 18), traduzindo-se, portanto, a presente recusa, **em**

exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e na impossibilidade prática de a substituir, nos termos aduzidos supra.

Quer-nos parecer que fomos claros na nossa posição, mas também francamente razoáveis nos pressupostos levados a cabo, tentando conjugar os interesses da empresa, com os da trabalhadora, apelando ao seu sentido crítico, à vertente profissional, mas essencialmente humana do exercício da sua atividade.

Sem outro assunto de momento, colocamo-nos desde já ao dispor para qualquer esclarecimento que pretenda, e julgue pertinente e necessário.

(...)"

1.4. Em 29.08.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme a seguir se transcreve:

" (...)

....., 29 de Agosto de 2022

Na sequência da v/ comunicação datada de 19.08.2022, por intermédio da qual me foi transmitida a intenção de indeferimento do pedido de flexibilidade de horário que apresentei ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, cumpre, em consonância com o que decorre do n.º 4 do artigo 57.º, e para os efeitos aí previstos, dizer o seguinte:

- 1. Se bem se percebe, a intenção de indeferimento do pedido de flexibilidade de horário funda-se, alegadamente, em "exigências imperiosas de funcionamento da empresa" e na "impossibilidade prática" de proceder à minha substituição;*
- 2. Se não há dúvidas de que o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho permite a recusa dos pedidos de horário flexível com base em cada um desses fundamentos, é também claro que as razões em que os mesmos assentam têm de estar concretamente densificadas, não se bastando com lacónicas alusões à situação do país e à "falta de recursos humanos a nível nacional";*
- 3. Na verdade, e por um lado, é facto notório que a falta de enfermeiros de que se fala amiúde se verifica ao nível dos estabelecimentos de saúde integrados no SNS — que por contingências várias os não contratam — e não relativamente ao número de indivíduos habilitados para exercer essas funções;*
- 4. Por outro lado, da alusão abstrata ao aumento dos custos com "serviços de fornecimentos" e "fatores de produção" não se retira por si só, e como bem se compreenderá, a impossibilidade de essa entidade contratar outros profissionais de enfermagem;*
- 5. Diga-se, aliás, que não se percebe, sequer, a referência ao "aumento exponencial do custo da força laboral", sobretudo quando, como é sabido, a remuneração dos enfermeiros, seja no sector público seja no sector privado, tem conhecido tímida evolução nos últimos anos;*
- 6. O pedido de flexibilidade de horário que apresentei tem por escopo o acompanhamento do meu filho menor, no exercício de um direito que a lei me confere e que não depende, ao contrário do*

- que parece pretender-se, de o pai ter, ou não, disponibilidade para estar presente a estas ou àquelas horas;
7. Na verdade, lidos os preceitos normativos em que o sobredito direito se funda, é fácil constatar que em momento algum se faz depender o deferimento do horário flexível da disponibilidade maior ou menor do outro progenitor;
 8. De todo o modo, sempre se dirá que este mudou, recentemente, de trabalho e de funções e que, como responsável de equipa, a sua atividade está sujeita às contingências a que aludi no requerimento de flexibilidade de horário;
 9. Impõe-se, igualmente, dizer que, aquando da minha contratação, foi-me garantido pela anterior gerência que as minhas funções não seriam exercidas em regime de turnos rotativos, horário noturno e feriados, tendo, **aliás, sido fixado um horário de trabalho com entrada às 08:00h e saída às 17:00h;**
 10. Foi-me, igualmente, garantido — após cerca de um ano e meio de exercício de funções - que os meus dias de descanso semanal e complementar coincidiriam com os sábados e domingos, o que se verificou, sem óbices e sem quaisquer problemas, até à minha ausência prolongada motivada por doença (covid-19);
 11. Efetivamente, só após o meu regresso ao serviço após baixa médica foi decidido, unilateralmente, alterar o meu horário, no sentido de que os dias de descanso complementar e semanal coincidissem com os sábados e domingos em fins de semana alternados;
 12. Agora, após ausência devida ao gozo de licença parental, pretende restringir-se ainda mais, aquilo que inicialmente havia sido acordado, propondo-se que passe a exercer as minhas funções em apenas um dos dias de fim de semana;
 13. Ou seja, a sensação com que se fica, ressaltando o devido respeito, é a de que essa entidade, de cada vez que surge uma baixa por doença ou uma licença por maternidade, se lembra de impor a prestação laboral aos fins de semana;
 14. As funções que exerço prendem-se, maioritariamente, com o contacto direto com farmácia, laboratórios, marcação e gestão de consultas médicas, e acompanhamento dos utentes nas consultas com o médico residente;
 15. Essas concretas funções são exercidas em dias úteis, pelo que não se afigura que faça sentido que um dos dias de descanso ocorra durante a semana —justamente quando existe mais trabalho a desenvolver.
 16. Diz-se, é certo, que os fins de semana são, por norma, os períodos com maior incidência de visitas aos utentes da Instituição e que, não raras vezes, os familiares dos referidos utentes têm várias questões a colocar ao profissional de saúde encarregue;
 17. Sucede, porém, que V. Exas. determinaram a afixação, à entrada da Instituição, de informação da qual consta, entre o mais, que os esclarecimentos do profissional de enfermagem relativamente aos cuidados de saúde são dados durante o período que ali consta, mais concretamente das

- 10:30h às 11:30h e das 15:00h às 17:00h nos seguintes dias úteis, segunda, terça, quarta e quinta-feira, conforme documento que anexo;
18. De todo o modo, sempre que há uma alteração do estado de saúde dos utentes, os respetivos familiares são informados, quer por telefone quer pessoalmente, e essas informações são dadas, justamente, em função da dita alteração do estado de saúde e não no período de maior incidência de visitas;
 19. Custa a assimilar que, após cinco anos de contrato a exercer funções no período compreendido entre as 08:00h e as 17:00h, pretendam fixar-me um novo horário de trabalho, sobretudo quando estão cientes de que esse horário me causa sérios embaraços, uma vez que a minha residência dista cerca de 25 km do meu local de trabalho e que as horas de entrada e de saída agora propostas são aquelas em que existe maior tráfego rodoviário;
 20. Tendo em conta que sou a única responsável dos cuidados de saúde da Instituição, parece-me ser mais relevante a minha presença nos períodos em que os utentes fazem levantes, recebem cuidados de higiene e tomam o pequeno-almoço, procedimentos que, como é sabido, são fulcrais para que se possa prestar cuidados de enfermagem de qualidade;
 21. Por essa razão, faz todo o sentido que as minhas funções sejam exercidas no horário solicitado, ou seja, das 07:00h às 16:00h, em dias úteis;
 22. Diga-se, finalmente, que a lei concede aos progenitores o direito à flexibilidade de horário até que os filhos atinjam 12 anos de idade, pelo que, sendo um direito que decorre, nesses precisos termos, da lei, não se alcança a alusão que é feita à falta de proporcionalidade do pedido apresentado;
 23. O direito à flexibilidade de horário é concedido, por igual, a todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, e os enfermeiros, não obstante a especificidade das funções que exercem, não têm qualquer "capitis deminutio" nessa matéria;
 24. Por essa razão, é necessário que estejam verificados os pressupostos de que a lei faz depender a recusa da flexibilidade de horário para que esta possa operar;
 25. No caso, os argumentos aduzidos por V. Exas. não demonstram, como se impunha, quaisquer "exigências imperiosas de funcionamento da empresa" ou "impossibilidade prática" da minha substituição;
 26. Não estão, pois, reunidos os pressupostos de que a lei faz depender a recusa de flexibilidade de horário.
- Termos em que,
À míngua de fundamentos para a recusa, deve o requerimento apresentado ser deferido, nos seus exatos termos, ou, quando assim não se entenda, ser o processo remetido à CITE, para emissão de parecer, tal como resulta do artigo 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho (...)."

1.5. A trabalhadora instruiu o seu pedido com dois documentos:

- Atestado da Junta de Freguesia
- Acordo sobre a Isenção de Horário de Trabalho celebrado referente ao Marido

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma

amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível compreendido entre as 07h00m e as 16h00m, a fixar nos dias úteis, ou seja, de segunda a sexta-feira para prestar assistência ao seu filho, menor de 1 ano que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, até que complete 12 anos de idade.

2.28. Por outro lado, a entidade empregadora, apresentou intenção de recusa fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e na impossibilidade prática de substituir a trabalhadora por a sua função ser específica e indispensável.

2.29. Começando por analisar se a (in)admissibilidade do pedido da trabalhadora por exercer funções em regime de turnos rotativos, 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, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

2.30. Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.31. Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

2.32. Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “*por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “*o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal*”.

2.33. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.34. Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

2.35. Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.36. De facto, deve, sempre que possível, atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.37. Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

2.38. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da Igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, inviabilizando o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.39. Neste sentido, menciona-se 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, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, 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.”*

2.40. Não se mostra despiciendo invocar o recente Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, disponível em www.dgsi.pt : *“(…) No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

2.41. Apresentado o pedido pela trabalhadora que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.42. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.43. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização*

da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.44. Assim, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado e a impossibilidade de substituir a trabalhadora por indispensável, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.45. Do teor da intenção de recusa notificada à requerente, resulta claro que os argumentos de não concessão do horário solicitado pela trabalhadora (das 7.00h às 16.00h) assentam no facto de este não se adequar às especificidades do serviço prestado. Fundamenta que esta alteração à organização do tempo de trabalho, nos termos propostos pela trabalhadora, não se mostra viável considerando o desenvolvimento da atividade e aos cuidados que se propõem prestar no lar na qual a trabalhadora desempenha uma função específica, essencial e indispensável, apresentando, assim, como possibilidade de alteração ao horário praticado de forma para permitir a conjugação dos interesses em causa, a prestação do serviço diário no período compreendido entre as 09.00h e as 18.00h, em substituição do que pratica (entre as 08.00h e as 17.00h).

2.46. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE SETEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN.)