

**PARECER N.º 237/CITE/2023**

**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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo nº CITE-FH/695/2023

**I – OBJETO**

**1.1.** A entidade empregadora ..., enviou à CITE, no dia **10 de fevereiro de 2023**, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora, a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, e respetivos documentos instrutórios.

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **11 de janeiro de 2023**, nos termos do qual requereu autorização para, "(...) ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, praticar a modalidade do horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a sua filha, (...) , nascida em 24/10/2019. Considerando o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, com o propósito de poder acompanhar a minha filha nos fins-de-semana, feriados e dias festivos, proponho que o referido horário contenha um período de horário que se realize, em dias úteis, entre segunda feira a sexta-feira, num horário compreendido entre as 8 horas e as 17 horas.(...)"

**1.3.** Mais declarou a trabalhadora garantir o cumprimento do período normal de trabalho, em média de cada período de quatro semanas, e que vive com a filha em comunhão de mesa e habitação.

**1.4.** A trabalhadora juntou ao seu pedido uma cópia do assento de nascimento da menor, comprovando assim que a filha tem idade inferior a 12 anos.

**1.5.** A entidade empregadora, por mão própria, entregou à trabalhadora, no dia **31 de janeiro de 2023**, uma comunicação na qual manifesta intenção **de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

1. Apesar de V. Exa. solicitar um horário flexível, a verdade é que aquilo que solicita não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei.

2. Com efeito, segundo artigo 56.º n.º 2 do CT, o horário flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”, competindo, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando “os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário...” (alínea b), n.º 3, art.º 56.º do CT).

3. Por outras palavras, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador, considerando o horário de trabalho atualmente em vigor.

4. Todavia, aquilo que V. Exa. solicita é antes um novo horário de trabalho, fixo, com hora de entrada às 8h e de saída às 17h.

5. Este tipo de horário não se coaduna com as necessidades da ..., valência desta Instituição à qual V. Exa. está afeta, nem beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

6. Porquanto, entende esta Instituição que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de, em vez de estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, estarmos a fazer uma alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.

7. Por esse motivo, esta Instituição entende que não está obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, uma vez mais, a sua recusa em aceitá-lo.

8. Para além do já supra exposto, existem ainda imperiosas exigências do funcionamento to da ERPI designada por ... que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita.

9. Com efeito, a ERPI ... é um Lar de Idosos que, entre outras atividades, assegura diariamente cuidados de saúde, habitação, alimentação e higiene dos seus utentes, num total de 50 residentes permanentes.

10. Para assegurar essa atividade, de forma cabal, devido às exigências da população alvo, a ERPI ... dispõe de 3 equipas de Ajudantes de Lar e Centro de Dia, onde se insere V. Exa., com os seguintes horários:

Turno da manhã (8h00-14h30) - com 7 Ajudantes de Lar e Centro de Dia;

Turno da tarde (14h30-21 h00) - com 4 Ajudantes de Lar e Centro de Dia;

Turno da noite (21h00-08h00) — com 2 Ajudantes de Lar e Centro de Dia.

II. Estando V. Exa, inserida no trabalho por turnos rotativos, de 3 escalas, num período normal de trabalho de 37 horas semanais, o horário de trabalho para o qual foi contratada e que expressamente aceitou na assinatura do contrato de trabalho.

12. Realça-se aqui que, V. Exa. atualmente e desde que regressou ao trabalho após a Licença de maternidade apenas está afeta a 2 escalas — o turno da manhã e o turno da tarde - em cumprimento estrito do disposto no artigo 35.º n.º 1 alínea t) do CT.

13. Como é do seu conhecimento a ERPI ... labora 24 horas por dia, 365 dias por ano, dado o tipo de serviços que presta aos seus utentes, pertencentes aos extratos populacionais mais fragilizados e carenciados, que necessitam de cuidados contínuos, diários, diurnos e noturnos.

14. Estão afetas à ERPI ... 20 Trabalhadoras, com a categoria profissional de Ajudantes de Lar e Centro de Dia, distribuídas em 3 horários diferentes, consoante a maior ou menor necessidade e cargas de trabalho diárias para não faltarem aos utentes os apoios necessários.

15. Existe, por isso, a preocupação de criar um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores, de modo a evitar desigualdades e colisão de direitos, para não haver favorecimento de uns trabalhadores em detrimento de outros, tendo sempre por base as necessidades dos utentes, em prol do seu bem-estar e na defesa dos seus interesses, enquanto entidade prestadora de serviços.

16. Alterar o seu horário de trabalho e colocá-la num horário completamente novo com o alegado fundamento do artigo 56.º do CT, para além de pôr em causa a organização dos tempos de trabalho e deturpar a finalidade desta disposição legal, colocaria ainda em causa a assistência aos idosos residentes na ERPI ..., sobrecarregando as colegas, o que constituiria uma discriminação inaceitável face as restantes trabalhadoras que estão a laborar e as que estão nas mesmas circunstâncias.

17. É no horário de trabalho para a qual foi contratada e que atualmente cumpre, que esta Instituição necessita das funções de V. Exa., não se dispondo de mais nenhum horário para o exercício das suas funções.

18. Por último, mas não menos relevante para a nossa intenção de recusa, acentuam-se as imperiosas exigências de funcionamento da ERPI ... cujos utentes, devido às suas necessidades diárias, fragilidades, dependências físicas e falta de mobilidade, acabam por estabelecer com os seus cuidadores uma importante relação de confiança.

19. É assim, inegável, que o alegado evidencia a existência de exigências imperiosas do funcionamento da ERPI ..., pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido, compreendido entre as 08h e as 17h, está fora dos turnos estabelecidos pela instituição, pondo em causa o seu funcionamento e a assistência devida aos idosos aí residentes, uma vez que a realização dos turnos em regime de laboração continua com folga rotativa, nos horários 08h00-14:30h / 14:30h-21h00 / 21h00-08h00 é primordial para assegurar o seu normal e regular funcionamento. (...)"

**1.6.** A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia **02 de fevereiro de 2023**, alegando no essencial que “apenas a minha pretensão era a escolha no período das 8H e saída às 17H, de um horário que fosse de encontro às minhas e vossas necessidades, não havendo qualquer intencionalidade na criação de um novo horário de trabalho. Feito o devido esclarecimento passo a indicar no período semanal de segunda-feira à sexta-feira, proponho o seguinte horário, dentro da flexibilidade permitida no artº. 56 do CT: Das 8.00H às 13.00H, das 14.00 H e às 16,30H, e período de Pausa: Das 13.00H às 14,00H (...)"

1.7. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

**Cumpra 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. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta 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”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. 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 (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6. 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.**

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.**

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo 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.

**2.11.** 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 atividade profissional com a vida família.”

**2.12.** “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 definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental 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.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), 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 no 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”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito 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 – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja 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 CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado,

concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), 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”.*

**2.22.** 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**.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

**2.25.** 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.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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,

definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de 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 **SEMPRE** 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.

**2.28.** Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT 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**.”

**2.29.** Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.30.** Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

**2.31.** É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

**2.32.** Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

**2.33.** 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 exequível 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.**

**2.34.** Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado 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 recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

\*\*\*\*\*

**2.35.** No caso em apreço, a trabalhadora requerente, que tem a categoria profissional de ..., solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua filha, com idade inferior a 12 anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de um horário de segunda-feira a sexta-feira, com início às 08h00 e termo às 17h00.

**2.36.** O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

**2.37.** A entidade empregadora alega, desde logo, que o pedido de horário de trabalho formulado pela trabalhadora não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT, correspondendo ante ao pedido de um novo horário de trabalho, fixo, com hora de entrada às 8h e de saída às 17h.

**2.38.** Não acompanhamos o entendimento da entidade empregadora, como acima já fizemos referência nos pontos 2.26 a 2.28 que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”

**2.39.** Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.** E mais recentemente, em virtude, aliás, de ser uma questão levantada amiúde, tem sido abundante a jurisprudência dos Tribunais Superiores no sentido que “sendo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo” ou que “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares” ou ainda que “o horário flexível é, antes de mais, um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso” – ver entre outros os acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça de 17-03-2022, 12-10-2022 e 22-06-2022, todos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.41.** Entendemos, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra na

definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

**2.42.** O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.43.** Conjugando, porém, o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora concluímos, sem demonstração do contrário, que:

- A trabalhadora tem a categoria profissional de ..., que pertence à ....
- A trabalhadora presta em média 37 horas semanais organizadas em escalas compreendidas nos seguintes turnos rotativos:
  - Turno da manhã (8h00-14h30) - com 7 Ajudantes de Lar e Centro de Dia;
  - Turno da tarde (14h30-21h00) - com 4 Ajudantes de Lar e Centro de Dia;
  - Turno da noite (21h00-08h00) — com 2 Ajudantes de Lar e Centro de Dia.
- A trabalhadora requerente atualmente e desde que regressou ao trabalho após o gozo da licença de maternidade apenas está afeta a 2 escalas — o turno da manhã e o turno da tarde.

**2.44.** Ora, perante estes factos, que não foram infirmados pela trabalhadora, designadamente na apreciação à intenção de recusa, tendo a mesma referido apenas que a sua pretensão era a escolha, no período das 8H e saída às 17H, de um horário que fosse de encontro às minhas e vossas necessidades, não havendo qualquer intencionalidade na criação de um novo horário de trabalho.

**2.45.** Em rigor, não podemos deixar de dar razão à entidade empregadora, já que o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a, na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.46.** Sucede que a amplitude horária apresentada pela trabalhadora no requerimento inicial não é enquadrável com nenhum dos turnos existentes e praticados na entidade empregadora.

**2.47.** Pelo que reiteramos o que já referimos no Parecer 615/CITE/2022 de 07.09.2022 no sentido de que no pedido de horário flexível a apresentar, o trabalhador deve indicar uma amplitude que

possa ser enquadrada nos limites da organização dos tempos de trabalho pré-existente e definida pela entidade empregadora, sobretudo quando estamos perante um regime de turnos rotativos, sob pena de pretender impor à entidade empregadora um horário “ex novo” o que, em concreto, representaria um constrangimento demasiado oneroso, e que, portanto, entendemos inexigível.

**2.48.** E a esta conclusão não obsta o facto de a trabalhar ter “corrigido” o seu pedido na apreciação à intenção de recusa, nela referindo que afinal pretende trabalhar das 08.00h às 14h00, por duas ordens de razões: primeiro porque um horário elaborado de segunda a sexta feira (como é pretensão da trabalhadora) não cumpre o período normal de trabalho de 37 horas semanais, já que entre as 08h00 e as 14h00 temos apenas cinco horas diárias de trabalho efetivo e concomitantemente vinte e cinco horas semanais. E depois porque entendemos que a alteração do pedido em sede apreciação à intenção de recusa, sem que surja de uma proposta da entidade empregadora, não permite, por questões procedimentais, que esta possa pronunciar-se sobre o “novo” pedido, em cumprimento do seu direito ao contraditório.

**2.49.** Considerando, assim, as circunstâncias alegadas pela entidade empregadora, de resto sem oposição da trabalhadora, entendemos que, no caso, se encontram suficientemente concretizadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam, de facto, no contexto organizacional apresentado, à atribuição do horário solicitado.

**2.50.** Não obstante, cumpre salientar que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.51.** Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 da parentalidade.

**2.52.** E mais note-se ainda que as exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo

que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

**2.53.** Pelo que, em momento algum, pode a entidade empregadora pretender obstar ao exercício do direito à conciliação com a alegação de que existem outros/as trabalhadores/as, como é o caso, com filhos/as com idades inferiores a 12 anos, e que ainda assim não gozam deste direito.

### **III – CONCLUSÃO**

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**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.** A 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela mesma, 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, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 15 DE MARÇO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**