

PARECER N.º 518/CITE/2023

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 nº CITE-FH/2278/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **10 de maio de 2023**, por comunicação eletrónica, 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 e apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica do dia **13 de abril de 2023**, elaborado nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, e com os seguintes fundamentos:

“(...)

1. Exerço funções no Serviço de ..., desde outubro de 2020, há já mais de dois anos.
2. Deixei de fazer ...em junho de 2021, por ter sido dada essa oportunidade pela minha ...;
3. Sendo a minha área de residência e a área onde fica localizada a escola do meu filho, o concelho de ..., gostaria de ficar afeta aos V/ Serviços apenas nessa área territorial, ou seja, ..., nos turnos da manhã e noite.
4. Sou mãe solteira de um menor, com 3 anos de idade, que frequenta a nível escolar o ... e a proximidade a esse meio, dentro dos turnos da manhã e da noite, facilita muito a minha vida familiar. Para além disso o meu filho tem patologia cardíaca associada, sendo acompanhado no ... nas especialidades de ..., sendo que sou a única pessoa que o acompanha as diversas consultas;
5. Assim, venho requerer que o meu horário de trabalho passe a um Regime de Turnos Semanal Prolongado Parcial (seis dias em dois períodos diários), que abranja apenas o turno da manhã e noite, nos Serviços de ..., de segunda a sábado.
6. Este pedido apoia-se na disponibilização do serviço neste ..., em virtude da minha função de ... poder ser realizada em vários pontos do país mas sendo possível cumprir o serviço próximo da residência do menor sem prejudicar o bom funcionamento.

7. Declara-se ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente. (...)"

1.3. Do pedido apresentado pela trabalhadora afere-se assim que solicita a prestação de trabalho em Regime de Turnos Semanal Prolongado Parcial (seis dias em dois períodos diários), que abranja apenas o turno da manhã e noite, nos Serviços de ..., de segunda a sábado

1.4. A trabalhadora junta ao seu pedido uma declaração médica comprovativa da doença crónica de que padece o filho com 3 anos de idade e um atestado da Junta de Freguesia comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar.

1.5. A entidade empregadora, por comunicação eletrónica enviada à trabalhadora em **2 de maio de 2023**, manifestou **intenção de recusar o pedido** formulado, de acordo com o despacho, fundamentos e pressupostos que constam da Informação-Proposta ..., e que se transcrevem:

“(...)

Em primeiro lugar, importa evidenciar que quando os trabalhadores indicam querer um horário flexível, atendendo ao disposto no n.º 2 do art.º 56,º do CT - que define o horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais - estes devem escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Verifica-se que a trabalhadora efetivamente aponta um pedido de regime de horários distintos dos atualmente praticados. Contudo, em meio distinto do ...: “venho requerer que o meu horário de trabalho passe a um Regime de Turnos Semanal Prolongado Parcial (seis dias em dois períodos diários), que abranja apenas o turno da manhã e noite, nos Serviços de ..., de segunda a sábado.”

2.2. Face ao requerido, os superiores hierárquicos manifestaram a sua oposição, nos seguintes termos:

2.2.1. ..., Coordenador ... (...), a 17 de abril de 2023:

“Dr. ..., A ... encontra-se afeta à ... (meio que apenas realiza turnos Manhã e Tarde - 8h-16h + 16h-24h) - por pedido da própria, efetuado em 2021.

A equipa ... de ... conta com 10 elementos, sendo que 3 deles têm horários específicos, o que já provoca problemas de gestão de escalas devido à sobreposição de turnos (excesso de elementos no mesmo turno) e, por sua vez, défice de ...noutros turnos.

A globalidade dos elementos da equipa ... de ... não colabora nos pedidos pontuais de mobilização para outros meios, principalmente quando têm que passar o ... por forma a se conseguir gerir disponibilidades e com isso garantir a maior operacionalidade dos meios. Esta situação causa constantes conflitos entre ... e ...

A equipa de ..., considerando o panorama atual e a distribuição equilibrada de ... pelos diversos serviços, não apresenta défice de elementos.

A decisão da ... passar a integrar a escala da equipa de ... dificultará ainda mais o trabalho de gestão e aumentará o conflito ...

A falta de recursos humanos ..., aliado à indicação do ... que é para que os meios fiquem mais ... no período noturno do que no período diurno, colide no pedido agora efetuado pela ...

Não obstante, considero ser possível ajudar a ... na conciliação da vida pessoal e profissional, autorizando o horário pedido. Contudo, o mesmo deverá manter-se no meio ... sendo que a profissional terá que realizar as suas noites noutros meios, nomeadamente na ... (devido à compatibilidade de horários). Em situações pontuais, na regular gestão do serviço efetuada pela ... e tendo em conta o interesse público, poderá ser possível turnos nos meios de ..., como já tem sido proporcionado à ...

2.2.2. O Diretor da ..., Dr. ..., a 21 de abril de 2023, emitiu: “Tendo em conta o parecer da ... e a disponibilidade da mesma para tentar ir de encontro as necessidades da própria, não sendo possível atender ao pedido de regime de turnos” semanais prolongados parciais”. Obrigado”

2.3. Em primeiro lugar, cumpre fazer referência ao facto de que a trabalhadora requerente se encontrar integrada na carreira especial de Técnico de ..., cuja organização do tempo de trabalho é feita na modalidade de turnos, por força do artigo ... do Decreto-Lei n.º ...

2.4. A trabalhadora encontra-se afeta ao Centro de Custos ..., pertencente à ..., apesar de conforme indicado estar afeta temporariamente à ... onde, conforme pronúncia do Coordenador ..., realiza habitualmente, apenas turnos Manhã ou Tarde – (8h-16h + 16h-24h).

As escalas contemplam um horário rotativo de 3 turnos de 8 horas a cada 24 horas, iniciando cada turno às 00:00, 08:00 e 16:00 horas, ciclicamente, no meio onde estão afetos.

2.5. O pedido da trabalhadora, para o meio de ... – que não apresenta défice de recursos humanos em relação a outros meios – e com um Regime de Turnos Semanal Prolongado Parcial (seis dias em dois períodos diários), que abranja apenas o turno da manhã e noite, nos Serviços de ..., de segunda a sábado, não se enquadra, desta forma num verdadeiro pedido de horário flexível por responsabilidades parentais, mas sim num pedido de mobilidade entre meios, que o seu Superior Hierárquico, responsável pela organização dos seus tempos de trabalho, indica não ser possível.

2.6. Refere o n.º 2 do Código do Trabalho que: “Entende-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.”

2.7. Os limites a que se refere a supracitada norma são fixados no número 3 do mesmo artigo.

2.8. Acontece que, também no n.º 3 do artigo 56.º do CT, a competência para a elaboração do horário flexível (tendo em consideração o estipulado nas alíneas a) a d) que constam do mesmo número) é atribuída à entidade empregadora, neste caso, ao ...

2.9. Por seu lado, com o requerimento apresentado a trabalhadora acaba por solicitar uma situação que não encontra correspondência, uma vez que pretende o novo horário num meio operacional onde não está afeta e cujas vagas estão preenchidas.

2.10. Requer que lhe seja aplicável “um regime de horário flexível”, como já indicado, mas com o pressuposto que operará antes uma mobilidade entre meios operacionais, que não é passível de ser concretizada neste momento, conforme indicado pelo Superior Hierárquico. Passamos a explicar:

Nos termos do artigo 17.º da Portaria .../..., de ..., “As delegações regionais do ..., asseguram a gestão operacional, na respetiva área geográfica, dos processos relativos ao atendimento e assistência a ..., bem como à operacionalidade dos meios humanos, financeiros e materiais que lhe estão afetos, competindo-lhes, em articulação com as restantes unidades orgânicas: c) Assegurar a gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais que lhe estão afetos.”.

2.11. De acordo com a informação prestada pela Coordenação ... que se transcreveu, tem sido possível, na medida das necessidades nos meios, adaptar de certa forma os seus horários no meio ... (apesar de oficialmente afeta ao Centro de Custos ...) por forma a facilitar a vida familiar da trabalhadora, e que de momento não existe défice no meio de ..., nem existe disponibilidade dos colegas que desenvolvem funções neste meio para fazerem serviços na ...

2.12. Por outro lado, considerando que a dispersão da localização dos meios de ..., no território continental origina, com frequência, pedidos de mobilidade/transferência por parte dos trabalhadores que exercem funções nas ... e no Centro de ... e que desses pedidos envolvem serviços desconcentrados (...) distintos, bem como que o ..., se pauta por contribuir, na medida do possível e sempre que o serviço o permita, para a conciliação da vida pessoal e profissional dos seus trabalhadores, nomeadamente no que se refere à proximidade com o local de residência familiar, sem que, com isso, seja comprometida a operacionalidade dos meios/serviços, o Conselho Diretivo do ... formaliza anualmente o procedimento administrativo inerente à colocação extraordinária por oferecimento dos ..., assim como define os critérios aplicáveis aos eventuais pedidos, os quais constam de Deliberação a publicar anualmente. O referido procedimento, em regra, tem início de cada ano, e este ano apenas teve início no mês de março, encontrando-se de momento a decorrer uma das fases do procedimento.

2.13. Aliás, consta do Aviso de abertura de procedimento de colocação por oferecimento de Técnicos de ... deste ano (2023) encontra-se aberto procedimento tendo em vista a colocação por oferecimento de Técnicos de ..., nos meios deficitários. Nesse sentido, podemos constatar que na ... foram indicados: Ovar; Montalegre; Viana do Castelo e Vila do Conde.

2.14. Relativamente à organização do serviço (vide 2.2.1, 2.2.2 – informação do Coordenador ... e do Diretor ... da ...) entendemos que a concessão do pedido, não é compatível e agravaria a já forte carência de recursos humanos para determinados meios e horários e, por conseguinte, colocaria em risco a operacionalidade dos meios de ... em apreço, o que causaria forte impacto no assegurar da missão inerente ao ..., ferindo, desta forma, a prossecução do ...

2.15. Não é despidiendo recordar que o ... é o organismo do ... responsável por coordenar o funcionamento, no ..., de um Sistema Integrado de ..., de forma a garantir aos ... a pronta e correta prestação de ..., serviço ... prestado 24/24 horas através de ..., tal como plasmado no artigo ... do Decreto-Lei n.º .../... de ..., que aprovou a Lei ...

2.16. Por conseguinte, tratando-se de uma profissional que presta serviços na área operacional do ..., cujo pedido, nos moldes efetuados, não se enquadra na organização de trabalho praticada pelo empregador, e tendo presente as dificuldades operacionais impostas ao serviço em que labora que decorreriam do deferimento do pedido, melhor identificadas no parecer transcrito supra.

2.17. Para além de invocar o normal e regular funcionamento da forma como operam as mobilidades entre meios no ..., que não se encontra respeitada, resta-nos invocar o n.º 2 do artigo 57.º do CT, que determina que “O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.” – situação que entendemos verificada dada a certeza de inoperacionalidade do meio em que a trabalhadora opera caso o pedido viesse a ser concedido nos moldes em que foi apresentado.

2.18. Pelo que, nos termos do artigo 57.º n.º 2 do CT, por razões imperiosas do serviço e impossibilidade de substituição de uma trabalhadora indispensável à organização e ao mesmo tempo por carência de vagas no meio onde pretende prestar o serviço, apenas, e só, se poderá concluir pelo indeferimento do pedido nos moldes em que o mesmo foi apresentado. (...)

1.6. A trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, no dia **08 de maio de 2023**, nos seguintes termos:

“(...) 1. De facto, o pedido deduzido pela aqui Requerente, assume-se como um pedido de mobilidade entre meios com o objectivo de melhorar a conciliação entre a sua realidade laboral e as suas responsabilidades familiares.

2. Não o interpôs com o objectivo de o assumir como um pedido de horário flexível, pois que, reconhece que o pedido de aproximar-se de um meio mais próximo à sua área de residência extravasa o pedido de horário flexível nos termos previsto no Código do Trabalho.

3. Ainda assim, por considerar possível no âmbito da gestão de recursos humanos entre os meios em questão, manteve esse como o pedido principal, uma vez que, os meios próximos à sua área de residência dispõem de escalas de turnos compatíveis com as suas responsabilidades parentais.

4. Deste modo, pede que seja relevada toda a sua realidade familiar assumida e exposta no pedido que V/ endereçou e, relativamente aos argumentos que servem de fundamento à proposta de indeferimento do mesmo, dizer o seguinte:

- A alteração de turnos peticionada não abrange apenas turnos nocturnos, antes manhãs e noites, com exclusão das tardes, pois que, é esse o período do dia em que

a Requerente tem maior dificuldade em conseguir articular o seu horário com o horário escolar do menor.

- Pretende beneficiar do pedido de horário efetuado até ao menor atingir os 12 anos.
- Apesar de a Requerente se encontrar afeta à ..., meio este que só funciona em manhãs e tardes, o seu horário contempla ainda noites, que são realizadas nas ..., uma vez que, são as que se encontram a funcionar em turnos de 8h.
- Os horários específicos dos 3 elementos que juntamente com a Requerente prestam funções na equipa ..., sendo o total de 10, não se identificam com o pedido pela própria, de modo que, a existência dessas horários não interfere com o pedido da Requerente, nem tão pouco seria justo interferir. A motivação para não concessão do horário petitionado nunca pode advir do facto de outros trabalhadores terem petitionado um horário também ele específico em primeiro lugar, sob pena de estarmos a negar direitos iguais para todos os trabalhadores.
- Ao argumento de que a equipa de ... não apresenta défice de pessoal, dizer que nesse grupo existem dois elementos que também fazem ..., outros dois elementos que também fazem ... e um elemento que faz ..., o que na prática significa que os horários não saem completos para a ..., pois são retirados os turnos para esses elementos efectuarem estes serviços. O que significa que a concessão do horário petitionado pela Requerente não gera problemas de gestão, apenas exige alguma articulação aquando da elaboração da escala que atenda às suas especificidades.
- Todos os meses a escala do meio de ... é completada com elementos pertencentes a outros grupos, como é prova os turnos que a requerente lá faz, sendo na sua maioria trocas com colegas residentes de Paredes, Guimarães e Viana do Castelo, entre outros, que aceitam a permuta.
- Já no que toca à manutenção de mais meios operacionais no período diurno conforme indicação do Conselho Diretivo desse ..., é de referir que o pedido da Requerente em nada colide com essa indicação, pois que, relembra-se que turnos da parte da manhã também são petitionados pela própria, podendo até serem a maioria dos que lhe são atribuídos. (...)

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

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor

privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. 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 a vida familiar 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 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 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 solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho com 3 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e constitui um agregado monoparental, propondo a prestação de trabalho em Regime de Turnos Semanal Prolongado Parcial (seis dias em dois períodos diários), que abranja apenas o turno da manhã e noite, nos Serviços de ..., de segunda a sábado.

2.36. Conjugando o pedido da trabalhadora com os fundamentos da intenção de recusa, e a apreciação daquela a estes mesmos fundamentos, consideramos assente, com relevo para a presente apreciação, que:

- A trabalhadora requerente exerce funções inerentes à categoria profissional de Técnica de ... e encontra-se afeta à ... (meio que apenas realiza turnos Manhã e Tarde - 8h-16h + 16h-24h).
- O pedido da trabalhadora, para o meio de ... e com um Regime de Turnos Semanal Prolongado Parcial (seis dias em dois períodos diários), que abranja apenas o turno da manhã e noite, nos Serviços de ..., de segunda a sábado, configura um pedido de mobilidade entre meios.
- No essencial, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível mas no pressuposto de que seja autorizada uma mobilidade entre meios operacionais, que a entidade empregadora entende não ser possível de ser concretizada neste momento.
- A trabalhadora aceita que o pedido por si deduzido se assume mais como um pedido de mobilidade entre meios com o objectivo de melhorar a conciliação entre a sua realidade laboral e as suas responsabilidades familiares.
- E mais aceita que o pedido não foi formulado com o objectivo de configurar um pedido de horário flexível, pois que, reconhece que o pedido ficar afecta a um meio mais próximo da sua área de residência extravasa o pedido de horário flexível nos termos previsto no Código do Trabalho.

2.37. Assim analisado o conteúdo dos presentes autos, entendemos que o pedido de mobilidade entre meios que é pressuposto da possibilidade de facto de a trabalhadora requerente praticar o horário solicitado [Regime de Turnos Semanal Prolongado Parcial (seis

dias em dois períodos diários)] extravasa o âmbito de aplicação dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, e corresponde a um pedido, independentemente da justificação com base na qual foi formulado, que não é susceptível de apreciação pela CITE.

2.38. Acresce que a própria trabalhadora reconhece que o meio ao qual se encontra afeta - ... - só funciona em manhãs e tardes, ainda que, com excepções de algumas noite realizadas nas ..., mas sempre de forma a suprimir uma necessidade. Circunstância que nos permite concluir que o pedido de horário apresentado pela requerente [Regime de Turnos Semanal Prolongado Parcial (seis dias em dois períodos diários)] se mostra desenquadrado do regime de organização dos tempos de trabalho previamente ajustado na ...

2.39. Tais considerações afastam, por isso, quer a competência da CITE para apreciação no pedido na sua globalidade, quer a possibilidade de enquadramento do horário solicitado na ..., segundo informações da própria trabalhadora.

Pelo exposto,

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 07 DE JUNHO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.