

PARECER N.º 562/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.

Processo n.º 2507-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico a 24.05.2023 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções no Serviço de ...

1.2. Em 27.04.2023, por email, o trabalhador apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

J., Técnico de ..., a exercer funções na ..., residente ...,

Vem nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º, 57º e segs. do Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro (doravante Código de Trabalho), requerer Horário Flexível compatível com as suas responsabilidades familiares, o que faz nos termos e fundamentos seguintes

1. Como é do conhecimento de V.Exas. o Requerente é pai de uma criança menor de 12 anos, a saber: A., nascida a 08/02/2020;

2. O Requerente tem vindo a praticar um horário de trabalho por turnos contínuos rotativos das 07:00h às 15:00h, das 15:00h às 23:00h e das 23:00h às 07:00h;

3. No entanto, presentemente, tal horário não é compatível com as suas responsabilidades familiares, nomeadamente no acompanhamento e assistência à sua filha,

Porquanto,

4. A filha do Requerente, A., de 3 anos, encontra-se a frequentar o Externato (...), com horário de funcionamento das 07:30 às 18:00 horas, de 2ª a 6ª feira (Cfr. Certificado de matrícula que se junta cópia, como doc. 1);

5. A cônjuge do Requerente, mãe da menor, exerce a sua actividade profissional no ..., cujo horário está organizado por turnos rotativos entre as 07:00h às 22:00h de segunda a domingo (Cfr. Declaração que se junta cópia, como doc. 2);

6. Pelo que, está impossibilitada de ir levar e buscar a sua filha à escola a partir das 07:30h e até às 18:00 horas;

7. *O Requerente, não pode assim, continuar a praticar o horário referido no ponto 2., na medida em que, fica, também ele, impedido de garantir as entradas e saídas da sua filha da escola;*
8. *Não tendo o Requerente, mais ninguém que possa ir levá-la e buscá-la e com ela ficar e cuidar até os progenitores terminarem as jornadas de trabalho, nem tal seria aconselhável para uma criança de tão tenra idade, ser obrigada a frequentar a escola cerca de 10 horas diárias e ainda ter de ficar com terceiros mais um par de horas;*
9. *Pelo que, não pode o Requerente praticar tal horário, na medida em que, pai e mãe ficariam impossibilitados de prestar a assistência e acompanhamento necessários e imprescindíveis à sua filha menor, nomeadamente garantir as entradas e saídas da escola e nas demais necessidades diárias de alimentação, higiene e momentos de lazer, tão importantes para o bom desenvolvimento integral das crianças de tão tenra idade;*
10. *Nem tal seria possível, ou sequer viável, atendendo às responsabilidades que pais e mães têm relativamente aos seus filhos;*
11. *Assim, tendo em conta que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mães e os pais têm direito a protecção social por parte da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos (cfr. art. 68º da CRP);*
12. *designadamente através dos seus direitos laborais, instrumentais que são dos direitos das crianças à mesma protecção com vista ao seu desenvolvimento integral (cfr. nº 1 do art. 69º da CRP);*
13. *deve a sua prestação de trabalho ser organizada de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (cfr. al. b) do nº 1 do art. 59º da CRP e al. b) do nº 2 do artigo 212º do Código do Trabalho);*
14. *Para o efeito, a lei atribui ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito a trabalhar em regime de horário flexível, o qual vem estabelecido nos artigos 56º e segs do Código de Trabalho;*
15. *Assim sendo, deve ser atribuído ao Requerente um horário de trabalho flexível, com períodos para início e termo do trabalho normal diário que permita ao Requerente escolher a sua hora de entrada e saída entre as 08:30h e as 17:00h, com intervalo não superior a 30 minutos, de 2ª a 6ª feira, até aos 12 anos da sua filha, de forma a garantir ao Requerente levar e buscar a sua filha à escola e prestar-lhe toda a assistência e acompanhamento necessários nas suas necessidades diárias;*
16. *Intervalo, esse (30 minutos), admissível pela al. c) do nº 3 do artigo 56º do Código de Trabalho, na medida em que o legislador apenas impõe um limite máximo de duas horas e não um limite mínimo;*
17. *Para o efeito, declara que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o Requerente e junta Atestado de Agregado Familiar (Cfr. doc. 3).*

Atendendo ao supra exposto, requer a V. Exa. a atribuição de horário flexível, com períodos para início e termo do trabalho normal diário que permita ao Requerente escolher a sua hora de entrada e saída entre as 08:30 e as 17:00 horas, com período de descanso não superior a 30 minutos, de 2ª a 6ª

feira, até aos 12 anos da sua filha A., compatível com as suas responsabilidades familiares, e necessidades do agregado familiar, como é seu direito e inteira justiça.

Junta: 3 documentos.

Lisboa, 27 de Abril de 2023.

(...)”.

1.3. Em 15.05.2023, por email, o Coordenador dos Recursos Humanos da entidade empregadora, notificou o trabalhador da intenção de recusa proferida, conforme se transcreve:

“(...

Caro ...,

Tendo recebido nova solicitação de horário flexível, vem a ... informar o seguinte:

- 1. O regime de horários do Serviço de ... está organizado em turnos rotativos, das 7:00h às 15:00h, das 15:00h às 23:00h e das 23:00h às 7:00h.*
- 2. O serviço de ... funciona durante as 24 horas do dia e 365 dias do ano. Durante o seu funcionamento o serviço presta assistência contínua a pessoas em situação de isolamento, como também assistência ininterrupta a vítimas de violência doméstica e de género no âmbito de medidas cautelares instituídas pelo tribunal.*
- 3. Para tanto a ... dispõe de uma equipa de 15 operadores, correspondente às exigências mínimas de resposta, que trabalham num regime de turnos contínuos rotativos, isto é, o término de um turno coincide com o início do seguinte, de forma que a assistência aos beneficiários nunca seja interrompida.*
- 4. Um horário diferenciado exclusivamente para o ..., com horas de entrada e saída totalmente diferentes das dos demais trabalhadores, constitui um “corpo estranho” na mancha horária do serviço e dos demais trabalhadores;*
- 5. Acresce que atribuir-lhe um horário totalmente diferente dos horários acima referidos, ainda que fixo, obriga à contratação de mais um a dois elementos, isto é, será sempre necessário contratar outro(s) trabalhador(es) para fazer o início do turno e outra pessoa para fazer o final do turno;*
- 6. A rotatividade de turnos implica continuidade, na qual se incluem 15 minutos de trabalho conjunto entre o Operador que cessa o turno e o que inicia, de forma a passar informação relevante decorrente do turno cessante;*
- 7. Um horário exclusivo para o trabalhador poria em causa todo este fluxo de trabalho e, assim, as obrigações legais decorrentes do âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade a que a ... está vinculada.*
- 8. A modalidade de horário flexível é, pois, incompatível com a organização da equipa em turnos rotativos contínuos, uma vez que obriga à interrupção da assistência aos utentes, consequência esta que não se coaduna com a natureza do serviço.*
- 9. Não é de mais salientar que a capacidade de resposta de uma equipa de 15 operadores que responde a uma média de 15 200 alarmes mensais e 14 350 agendamentos programados está estritamente*

adequada ao volume de trabalho. Como referido supra, a alteração de horário de qualquer um deles obriga à contratação de pelo menos um outro operador ou mesmo dois (férias e folgas) o que implica uma oneração do custo do serviço inoportável. Com efeito, a estrutura de custos deste serviço suporta 15 operadores, mas não 17.

Solicitamos-lhe ainda que atente ao seguinte:

10. A conjugação entre os horários do trabalho do ... e da sua esposa deve ser ponderada, não se onerando apenas a entidade patronal ... com a obrigação de adequar a sua operação de ..., afetando 15 operadores e aumentando significativamente os seus custos.

11. De acordo com a declaração que o ... junta, a sua esposa praticaria um horário entre as 7h e as 22h (desconhecendo-se se inclui, ou não, fins de semana), ou seja, de 15 horas. O que não é legalmente admissível.

12. De acordo com o mesmo critério, o ... tem um horário, semanal, por turnos rotativos, entre as 00h00 e as 24h00.

13. Ora, do que se trata é de compatibilizar horários por forma a possibilitar a conciliação da vida familiar de ambos e as respetivas responsabilidades familiares. Que são de ambos e não apenas do ..., trabalhador da

14. Nessa conformidade, a ..., na qualidade de entidade empregadora, admite e aceita que durante o período legalmente atendível, o trabalhador ... possa escolher, de entre os três horários disponíveis, um que se torne fixo, permitindo-lhe responder às suas necessidades familiares; para tanto, o ... e a sua esposa deverão compatibilizar os horários, por forma a responderem conjuntamente a tais necessidades.

É pois, **uma exigência imperiosa para o funcionamento da resposta do Serviço de ... que os horários em vigor não sofram uma tal disrupção que ponha em causa a sustentabilidade desta resposta social, o que conforme se demonstra acima, ocorreria forçosamente caso a entidade patronal deferisse o pedido formulado.** Tanto mais que a alteração dos horários em vigor não permitiria garantir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos os trabalhadores.

Comunicamos-lhe por isso a intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível, oferecendo em alternativa a possibilidade de escolher como horário fixo um dos horários disponíveis das 07h00-15h00 ou das 15h00 às 23h00.

Com os melhores cumprimentos,

(...)"

1.4. Em 18.05.2023, por carta registada, rececionada a 19.05.2023, conforme atestado pelo empregador, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

"(...)

Assunto: *Flexibilidade de Horário de trabalho – artº 56 e 57 do CT - RESPOSTA À RECUSA DO EMPREGADOR*

Ex.mos Senhores,

..., notificado que foi da intenção de recusa por parte da ... de lhe atribuir um horário flexível nos termos do artº 56 e 57 do CT, vem nos termos do artº 57 nº 4 do CT apresentar a sua apreciação, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

I. QUESTÃO PRÉVIA:

- 1.O direito que o subscritor pretende exercer encontra-se configurado para trabalhadores com responsabilidades parentais e que tenham a seu cargo crianças com idade inferior a 12 anos.
- 2.Pelo que é um regime excecional, não coadunável com outros regimes previstos no CT e que tem como objetivo concretizar o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, protegido constitucionalmente.
- 3.O subscritor apresentou uma proposta na qual indicou os limites de horário a praticar do seguinte modo:
Entre as 08h30m e as 17h.00m, com intervalo de 30 minutos para a refeição, de segunda a sexta-feira, com folga ao sábado e ao domingo.
- 4.Indicou assim o subscritor uma amplitude de horário que permite à ..., dar cumprimento ao estabelecido no artº 56.º nº 3 do CT, **já que tem contratado com o trabalhador um horário de 40h/semanais e a amplitude de 8h30m proposta, permite adaptar perfeitamente o horário em causa.**
- 5.Recorde-se que nos termos do artº 56 nº 4 do CT o trabalhador que usufrua de um horário flexível pode efetuar até 6 horas consecutivas de trabalho.
6. Por fim, recorde-se que o empregador **apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável,** o que in casu não acontece.

Senão vejamos,

II. DOS FACTOS:

7. A equipa em que o subscritor se encontra integrado é composta por 15 trabalhadores.
8. E se é certo que na maioria dos casos o término dos turnos coincide com o início do seguinte, existem situações em que tal não acontece - cfr. **Documentos n.ºs 1 a 9**, que se juntam e dão por reproduzidos para todos os efeitos de direito.
9. E que existem duas trabalhadoras que praticando turnos de doze horas, os seus horários não correspondem ao que é indicado pela ... na sua resposta.
10. Como à presente data existe uma trabalhadora que estando a usufruir de licença de amamentação pratica um horário fixo das 09h30m às 15h30m.
- 11.E anteriormente a trabalhadora Inês Ferreira também praticou um horário fixo das 09.00H-17.00H.
12. Pelo que não pode a ... alegar que é impossível atribuir ao subscritor o horário requerido.
13. Ou que a sua atribuição levaria à necessidade de proceder à contratação de novos trabalhadores.
14. Pelo que claudica in totum a alegação por parte da ... que o subscritor está a requerer um horário que coloque em causa todo o fluxo de trabalho ou até mesmo as obrigações legais decorrentes do âmbito do sistema de gestão da qualidade a que a ... está vinculada.

15. Refere-se ainda que na ... e no serviço do subscritor existem 15 trabalhadores e que nenhuma beneficia do regime de trabalho a tempo parcial ou horário flexível, pelo que é perfeitamente possível a atribuição do horário requerido, pois, este horário em nada interfere com o normal funcionamento da

EM CONCLUSÃO:

29. Desde fevereiro de 2020 que o subscritor é pai de 1 filhas menores de 12 anos, o que fez aumentar a necessidade de conciliação entre a vida profissional e familiar.

30. De facto, o horário praticado pelo subscritor na ..., não permite na maioria das vezes que enquanto pai possa assegurar a entrega e recolha da sua filha no estabelecimento de ensino que frequenta. -

Documento n.º 10, que se junta e dá por reproduzido para todos os efeitos de direito.

31. Pretende a subscritor, através da utilização deste mecanismo legal, assegurar que lhe seja possível passar mais tempo com a minha filha e participar ativamente nos cuidados que ela necessita diariamente, nomeadamente na entrega e recolha no espaço escolar.

33. A ... tem a possibilidade de proporcionar ao subscritor um horário de trabalho mais adequado e compatível com as suas responsabilidades parentais, o que permitirá ao subscritor acautelar de forma mais eficaz os deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção que lhe estão cometidos.

34. Permitir ao subscritor conciliar a sua vida profissional e familiar, será sempre uma salvaguarda do superior interesse das crianças, aqui em causa, que apenas teriam a beneficiar com a aplicação deste regime.

35. Para além do mais se tivermos presente a proteção constitucional da maternidade e parentalidade enquanto valores sociais eminentes e o direito à organização do trabalho em condições dignificantes que permitam a já tão citada conciliação.

36. Repete-se que a amplitude de horário apresentada pelo subscritor não se encontra fora do horário de funcionamento da ... e permite que nos termos legais se elabore um horário flexível.

37. Pelo que **não há qualquer motivo que fundamente a recusa por parte da ..., pois não existe qualquer fundamento de exigência imperiosa de funcionamento da empresa.**

38. **E muito menos se encontra demonstrado a impossibilidade da ... substituir o subscritor por este ser indispensável.**

Termos em que se requer que nos termos do art.º 57.º n.º 5 do CT todo o processo seja por V. Exas enviado à CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego a fim de ser emitido o competente parecer sobre a matéria.

Junta: 10 documentos

(...)"

1.5. No processo constam os seguintes documentos, apresentados pelo trabalhador com o pedido e a apreciação:

- Certificado de Matrícula;

- Declaração da entidade empregadora da progenitora;
- Atestado da Junta de Freguesia de ...;
- Declaração da entidade empregadora da progenitora;
- Mapas de horários.

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)].

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

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 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. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, requerendo a elaboração de um horário, entre as 08:30h e as 17:00h, com intervalo não superior a 30 minutos, de 2.ª a 6.ª feira, até aos 12 anos da sua filha, de forma a poder levar e buscar a sua filha à escola e prestar-lhe toda a assistência e acompanhamento necessários nas suas necessidades diárias, por o horário de trabalho praticado por turnos contínuos rotativos, das 07:00h às 15:00h, das 15:00h às 23:00h e das 23:00h às 07:00h não se mostrar compatível com as suas responsabilidades e a outra progenitora também trabalhar por turnos rotativos de 2.ª a domingo. Declara, ainda, ser pai de uma criança menor de 12 anos, nascida 08.02.2020, com que vive em comunhão de mesa e habitação

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa na existência de exigências imperiosas de funcionamento do serviço, que em súmula se transcrevem:

- O regime de horários do Serviço de ... está organizado em turnos rotativos, das 7:00h às 15:00h, das 15:00h às 23:00h e das 23:00h às 7:00h.
- O serviço de ... funciona durante as 24 horas do dia e 365 dias do ano. Durante o seu

funcionamento, o serviço presta assistência contínua a pessoas em situação de isolamento, como também assistência ininterrupta a vítimas de violência doméstica e de género no âmbito de medidas cautelares instituídas pelo tribunal;

- Dispõe de uma equipa de 15 operadores, correspondente às exigências mínimas de resposta, que trabalham num regime de turnos contínuos rotativos, isto é, o término de um turno coincide com o início do seguinte, de forma que a assistência aos beneficiários nunca seja interrompida;
- Um horário exclusivo para o trabalhador poria em causa todo este fluxo de trabalho e, assim, as obrigações legais decorrentes do âmbito do Sistema de Gestão da Qualidade a que a ... está vinculada;
- Constitui uma exigência imperiosa para o funcionamento da resposta do Serviço de ... que os horários em vigor não sofram uma tal disrupção que ponha em causa a sustentabilidade desta resposta social;
- A alteração dos horários em vigor não permitiria garantir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos os trabalhadores.

2.29. Ora, o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este 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 o trabalhador se este for indispensável.

2.30. Analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, o empregador demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.31. Considerando, como se refere no ponto 2.21 do presente parecer, o entendimento desta Comissão ir no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.32. Ora, outroassim resulta da análise dos fundamentos invocados pelo empregador bem como do pedido apresentado pelo trabalhador, que os horários de trabalho praticados, por turnos contínuos rotativos, são os seguintes: das 07:00h às 15:00h, das 15:00h às 23:00h e das 23:00h às 07:00h.

2.33. Sucede que a amplitude apresentada pelo trabalhador (08h30m-17h00m) não é enquadrável com nenhum dos três turnos praticados, Manhã (7h00m-15h00m); Tarde (15:00h-23:00h) e Noite (23:00h-07:00h).

2.34. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

2.35. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador, tal como requerido, ficando as demais considerações ou observações prejudicadas face ao exposto.

2.36. Cumprindo, contudo, esclarecer, que o trabalhador, em sede de apreciação à intenção de recusa, apesar de confirmar que na maioria dos casos o término do turno coincide com início do seguinte, demonstra, através dos mapas de horários por si apresentados, a existência de situações em que tal não acontece. Da análise, afigura-se-nos, a existência de três turnos identificados diferentes mas ainda assim, identificados como “Horário de amamentação”: M12 (7h-19h), T12 (9h-21h) e N12 (19h-7h), que não correspondem e/ou se enquadram na amplitude apresentada pelo trabalhador (08h30m-17h00m).

2.37. Pelo exposto, o trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com respeito pela organização dos tempos de trabalho praticados no serviço onde exerce funções.

2.38. 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. Sem prejuízo da celebração de acordo, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. O trabalhador, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com respeito pela organização dos tempos de trabalho praticados no serviço onde exerce funções.

3.3. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 20 DE JUNHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.