

PARECER N.º 627/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 n.º 2788-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.06.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supramencionada.

1.2. Por carta rececionada na entidade empregadora em 08.05.23, a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(...)”

Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível

Exmos. Senhores,

Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em 14 de julho de 2011, exercendo atualmente as funções profissionais de auxiliar de ação médica III, que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.

Ora, por motivo de ter dois filhos menores, com sete meses e com sete anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho mais novo completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).

Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT.

Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira no horário entre as 09:00 e as 17:30 horas, com intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao

sábado e domingo sem prejuízo da dispensa das duas horas diárias seguidas para amamentação, no termo do horário de trabalho, que atualmente usufruo.

Solicito ainda a dispensa de prestação de serviço em dias feriado.

Aguardando a V/ prezada resposta

(...)"

1.3. Por carta datada de 26.05.2023, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Assunto Pedido Regime de horário flexível

Exma. Sra. ...

Acusamos a receção da sua comunicação datada de 5 de maio de 2023, rececionada no dia 8 de maio de 2023, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resposta à mesma, e após análise da situação, informamos da recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:

1 DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO

1. V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira das 09:00 às 17:30, com intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, sem prejuízo da dispensa das duas horas diárias seguidas para amamentação, no termo do horário de trabalho, que atualmente usufruí e ainda a dispensa de prestação de serviço em dias feriado.

2. Ora, a sua pretensão configura um pedido de horário fixo, de segunda a sexta-feira, com entrada sempre às 09h00 e saída às 17h30, não se enquadrando, portanto, no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho. O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleável, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.

3. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com dias e horas de entrada e saída fixas e rígidas.

4. Ora, este tema já se encontra claramente assente nos Tribunais e até em várias decisões da CITE.

5. Vide, a título de exemplo, o acórdão do TRP de 18-05-2020 (<http://www.dqsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/28e80c50f267970c802585a4003104acOpenDocument>):

6. "(...) adiantamos já que o mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível. Tal direito não está consagrado, nem decorre do preceito." (sublinhado nosso).

7. Vide, a título de exemplo, o Parecer n.º 346/CITE/2023 de 12-04-2023 da CITE:

"(...) 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.” (sublinhado nosso).

8. *O solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível.*

9. *Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a: 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.*

10. *Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos batizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT.*

11. *Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, n.º 3 al. b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.*

12. *Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.*

13. *Aliás, importa salientar que V. Exa. exerce funções como ..., que é um serviço de internamento hospitalar.*

14. *Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de o Hospital atender ao seu pedido.*

II. DO PEDIDO — INEXISTENCIA DE HORÁRIO FLEXIVEL

15. *V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho que fique compreendido entre as 9:00 horas e as 17:30 horas, com pausa para refeição.*

16. *O pedido não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível:*

17. *O horário solicitado corresponde a 7,5 horas diárias e 37,5 horas semanais, sendo o contrato de V. Exa. de 8 horas diárias e 40 semanais.*

18. *O regime do horário flexível previsto no art.º 56.º do Código do Trabalho não permite ao colaborador uma redução do período normal de trabalho semanal contratado pelo que, qualquer pedido a este respeito terá necessariamente de ser preliminarmente rejeitado.*

III. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

19. *Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento do Hospital, o horário ora solicitado não será praticável.*

Vejamos:

Alteração de horários de funcionamento

20. Antes de mais, V. Exa. desempenha funções de ... O qual, se encontra em funcionamento de segunda-feira a sábado.
21. O serviço tem horário de funcionamento das 08h30 às 24h00 de segunda-feira a sexta-feira e das 09h00 às 20h00 ao sábado.
22. Sendo que, a equipa de ... está presente no serviço das 08h30 até às 21h00 de segunda-feira a sexta-feira e das 08h30 às 14h00 ao sábado.
23. Acontece que, o horário de funcionamento em vigor não está a conseguir satisfazer as necessidades do serviço e dos clientes do mesmo.
24. Sendo que, os médicos estão, neste momento, a ter que cancelar agendas.
25. Foi nesse sentido que o hospital se viu obrigado a elaborar um novo horário de funcionamento ao público, nomeadamente na laboração ao domingo e em dias de feriado.
26. Por esse motivo, foi definido, centralmente, pela Coordenação do Serviço de ..., um horário-tipo para a equipa de auxiliares para ser implementado, de forma transversal a todos os ..., adaptando, naturalmente, às especificidades de cada realidade.
27. Portanto, a partir de 1 de junho de 2023, de forma a existir uma uniformização relativamente ao funcionamento do serviço de ..., os horários de laboração irão ser ajustados, de forma a garantir a qualidade do serviço e respetiva prestação de cuidados de saúde aos clientes.
28. Ou seja, o horário de funcionamento passará a ser o seguinte:
Segunda-feira a sexta-feira: 08h30 às 24h00
Sábado; domingos e feriados: 09h00 às 20h00.
29. Sendo que o horário para a equipa de Auxiliares passará a ser o seguinte:
Segunda-feira a sexta-feira: 08h30 até às 22h00
Sábado: 08h30 às 19h30
Domingo: e feriados: 09h00 às 20h00
- Horário Atual do Serviço**
30. Antes de mais, importa salientar que, os turnos existentes no serviço até à data são os seguintes:
M12 (09:00(13:00 14:00) 20:00) (10H); M6 (09:00-14:00 (5H); T1 (14:00-20:00 (6H); M13 (08:30-14:30 (6H); M85 (10:00-18:00 (8H); T2 (14:00-22:00 (8H) - horário aplicado em colaboradora com dispensa de amamentação realizando turno das 14h00-20h00; M33 (09:00 - 17:00 (8H); MT108 (08:30 - 16:30 (8H); T21 (12:00-20:00 (8H); M35 (07:30-15:30 (8H) - horário aplicado em colaboradora com dispensa de amamentação realizando turno das 08h30-14h30, MT12 (10:00 (12:00 13:00) 21:00) (10H); T8 (14:00-21:00 (7H); T11 (13:00-21:00 (8H); T111 (12:00-21:00 (9H); M48 (11:00-19:00 (8H); MT213 (08:30 (12:00 13:00) 19:00) (9.5H)
31. Portanto, facilmente se demonstra que o horário das 09h00 às 17h30 - **NÃO EXISTE!**
32. Pelo que, o horário solicitado por V. Exa., não se adapta ao serviço que V. Exa. está alocada, nem garante o bom funcionamento do mesmo.
33. De todo o modo, até à data, o Empregador tem tentado atender a todos pedidos das trabalhadoras relativamente aos horários a praticar para conseguirem conciliar a vida profissional e familiar.
34. E, enquanto foi possível, o hospital disponibilizou-se a fixar alguns horários de trabalho conforme as solicitações das trabalhadoras.

35. *Acontece que, enquanto o serviço tinha algumas auxiliares que estariam em substituição de trabalhadoras que se encontravam em gozo de licença de maternidade, era mais fácil adaptar os horários solicitados por V. Exa. às necessidades do serviço.*

36. *No caso de V. Exa., aquando o regresso de licença de maternidade, solicitou horário fixo de segunda-feira a sexta-feira, não assegurando abertura de serviço às 08h30 nem depois das 15h00, como também dispensa aos sábados.*

37. *Ora, o Hospital, atendeu ao solicitado, mas sempre na perspetiva que só iria realizar esse horário até quando fosse praticável.*

38. *Como V. Exa. sabe, a equipa é composta por seis auxiliares, quatro das quais com redução de horário de amamentação.*

39. *Sendo que, neste momento, o serviço tem apenas duas das seis auxiliares a fazerem horário completo, o que se traduz num défice semanal de cerca de 40 horas, que compromete o funcionamento do mesmo.*

40. *Contudo, os horários atualmente praticados, e com as restrições de horários da equipa, não estão a dar resposta às necessidades do serviço.*

41. *O mesmo está a ficar comprometido não só no que diz respeito ao apoio aos médicos e técnicos, mas também no atendimento aos próprios clientes do Hospital, uma vez que, da parte da tarde o mesmo não tem auxiliares suficientes para cobrir a receção, encaminhamento, posicionamento e, quando aplicável, confirmação da correta preparação prévia para o exame, sendo este procedimento de extrema importância para que não se coloque em causa a saúde do cliente.*

42. *Portanto, o Hospital viu-se na necessidade de lançar horários rotativos novamente, compreendido entre as 08h30 e as 20h00, com folga fixa ao domingo, gozando, naturalmente de 2 horas de dispensa de amamentação no final do turno, conforme acordado.*

Novo horário-tipo

43. *No entanto, e como já supramencionado, foi criado um horário-tipo para a equipa de auxiliares do serviço de ..., sendo necessário assegurar a cobertura do seguinte horário:*

- Quadro para o qual se remete

44. *Ficou definido, de forma transversal, que é necessário o seguinte:*

a) N.º de ... em cada um dos turnos:

- Quadro

b) 1 Auxiliar para realizar a abertura do serviço - às 08h30 - e fecho - das 20h às 22h.

c) 1 Auxiliar para apoio à ...

d) 1 Auxiliar para apoio geral ao Serviço

e) 1 Auxiliar por médico (regra geral são 3)

45. *Caso o hospital atribui-se o horário solicitado por V. Exa. - das 09h00 às 17h30, o que se traduz das 09h00 às 15h30 por estar a usufruir de o horário de amamentação - de segunda-feira a sexta-feira - não seria possível acautelar as necessidades e o funcionamento do serviço:*

1. *A partir das 17h00 o serviço ficaria bastante condicionado, pois apenas duas ... têm total disponibilidade de horário, quando o mínimo de ... são quatro.*

ii. Das seis ..., apenas quatro asseguram a abertura às 08h30, sendo duas destas as únicas que têm disponibilidade para fazer o fecho do serviço.

iii. Neste sentido, não podem fazer o turno da abertura até ao turno do fecho, pois excedia o limite diário de trabalho legalmente permitido.

iv. Existiriam médicos a fechar agendas, pois a equipa de ... não garantiria a assistência necessária nos períodos de realização de exames.

46. Logo, fixar o seu horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira das 09:00 às 17:30, e dispensar da prestação de serviços em dias de feriado, naturalmente, como bem saberá, causaria sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço.

47. É impossível ao Hospital atribuir-lhe o horário fixo solicitado e garantir o normal funcionamento do serviço e respeitar os horários implementados.

48. Esta alteração do horário-tipo no serviço também se deveu ao facto de a Entidade Empregadora ter detetado, após realizações de Auditorias Internas, lapsos na elaboração dos horários de trabalho que estariam a ocorrer no serviço de V. Exa.

49. Foi detetado, nomeadamente, o facto de alguns horários de trabalho estarem a ser lançados como jornadas contínuas, mas que, na realidade, não estavam a ser praticadas, nem poderiam estar.

Posto isto, quer pela errada formulação e fundamentação do pedido, quer pela inexistência do horário solicitado, quer pelas exigências imperiosas referidas supra, quer pela frustração da possibilidade de acordo, o Hospital é obrigado a recusar o pedido formulado, tornando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo.

Não obstante, dentro do possível, a Empresa tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal.

Sem mais de momento, agradecemos o contacto e apresentamos os nossos melhores cumprimentos, (...).”

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...)

Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível

Exmos. Senhores,

Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em 14 de julho de 2011, exercendo atualmente as funções profissionais de auxiliar de ação médica III, que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.

Ora, por motivo de ter dois filhos menores, com sete meses e com sete anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho. Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho mais novo completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).

Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT.

Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira no horário entre as 09:00 e as 17:30 horas, com intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo sem prejuízo da dispensa das duas horas diárias seguidas para amamentação, no termo do horário de trabalho, que atualmente usufruo.

Solicito ainda a dispensa de prestação de serviço em dias feriado.

(...)

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que

estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

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

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

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

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional

e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

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

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

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

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

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

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

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

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para

emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

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

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que

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

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, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível das 9h00 às 17h30, excluindo fins-de-semana e feriados, com intervalo de descanso.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter dois filhos um com 7 (sete) anos de idade e outro com 7 meses, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Solicitando tal horário até o menor perfazer 12 anos de idade.

2.28. Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou 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.

2.29. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), 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.

2.30. Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora – 9h00/17h30, não é enquadrável com os turnos existentes no serviço onde a requerente desempenha funções.

2.31. Ora, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível no período compreendido entre as

9h00/17h30, não tendo em sede de apreciação à intenção de recusa contestado a alegação da entidade empregadora no que respeita aos turnos implementados, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que o turno solicitado não existe.

2.32. O que, em rigor, significa que 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.

2.33. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.34. Contudo, não obstante o acima referido, nada obsta a que a trabalhadora apresente novo pedido de horário flexível tendo em conta o acima exposto.

2.35. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.36. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Sem prejuízo do acordo que possa vir a ser estabelecido entre as partes, 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 trabalhadora, poderá, se assim o entender, formular um novo pedido, tendo em conta o acima exposto, nomeadamente o horário solicitado ser enquadrado nos turnos existentes.

3.3. A entidade 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, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 05 DE JULHO DE 2023