

PARECER N.º 698/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/2957/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **19 de junho de 2023**, por carta registada com aviso de recepção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora, a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa e respetivos documentos instrutórios.

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora, no dia **16 de maio de 2023**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, alegando para o efeito que tem um filho menor, nascido em 22 de Junho de 2016, actualmente com 6 anos de idade, e tem ainda uma filha maior de idade, nascida a 13 de Março de 1999, que é portadora de uma incapacidade permanente de 60%.

1.3. Mais alega que o marido exerce funções como ajudante de mecânico na sociedade ... com um horário de trabalho determinado das 08:30h às 12:30h, e das 14:00h às 18:00h, incluindo Sábados, Domingos e Feriados.

1.4. A trabalhadora prestou trabalho em regime de horário flexível até ao pretérito mês de Março, sendo que o pedido inicialmente apresentado foi alicerçado na circunstância de ter a seu cargo um filho menor e o seu marido não ter disponibilidade de horário para cuidar daquele ao fim de semana. Contudo os circunstancialismos que ditaram o pedido inicial de horário flexível não só se mantêm, como se agravaram. Com efeito, além de continuar a não dispor de retaguarda familiar ou alguém a quem possa recorrer para cuidar do filho, especialmente aos Sábados e Domingos, a trabalhadora requerente tem a seu cargo a filha que padece de défice cognitivo, facto que exige um cuidado, atenção e vigilância acrescidos.

1.5. Requer, por isso, que, a partir do dia 15 de Junho de 2023 o horário de trabalho seja fixado em regime flexível, ripristinando-se o horário que fez durante os últimos 3 anos, designadamente prestando trabalho no turno fixado entre as 08:00h às 15h30h, de segunda a sexta feira. Este horário tem sido praticado não só pela requerente como por outra funcionária que presta trabalho exatamente nos mesmos moldes, e com quem tem realizado turnos conjuntos nos últimos três anos.

1.6. Sem embargo, e com vista a desobstruir qualquer eventual constrangimento decorrente da inexistência de pausa para almoço, propõe-se, se necessário, a efectuar turnos das 8:00h às 16:00h de segunda a sexta feira, com pausa para almoço das 13:30h às 14:00h, o que requer até que o menor perfaça 12 anos de idade, ou seja, até 22 de Junho de 2028.

1.7. Mais declarou ainda que o filho menor e a filha portadora de deficiência vivem com a própria em comunhão de mesa e habitação.

1.8. A trabalhadora junta ao seu pedido uma declaração assinada por punho próprio na qual declara que os filhos acima mencionados com ela vivem em comunhão de mesa e habitação, uma cópia do certificado de incapacidade multiusos da filha e uma cópia relativa à situação profissional do marido.

1.9. A entidade empregadora, por carta registada enviada em **2 de junho de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…)

1º O seu horário actual é o seguinte:

Entrada às 8h, saída às 15:30h, em regime de jornada contínua

De segunda a Domingo, com dois dias de descanso semanal, rotativos, conforme contratação colectiva.

2º Como bem refere, durante 3 anos, até ao passado mês praticou o horário entre as 08:30H e as 15:30h, sem intervalo para almoço, na sequência de pedido de horário flexível que lhe foi concedido, após a emissão de parecer desfavorável à intenção desta entidade empregadora, emitido pela CITE.

3º Esta ... cumpriu o horário que lhe foi imposto, no período pretendido, pelo que estamos perante um novo pedido de horário flexível.

4º Com o seu novo pedido junta declaração da entidade empregadora do seu marido, de onde consta que trabalha oito horas diárias, ‘incluindo sábados, domingos e feriados’.

5º Na versão desta declaração, o Sr. ... presta serviço desde 31/01/2023, todos os dias da semana, sem qualquer dia de descanso semanal, incluindo feriados.

6º Das duas uma:

- A declaração é manifestamente falsa; ou

- O Sr. ... pratica um horário de trabalho que viola grosseiramente as mais elementares normas da legislação labora, o que deve ser considerado pelas entidades fiscalizadoras das relações de trabalho.

7° Como bem sabe, o horário de trabalho praticado por si, até à presente data, provocou grandes transtornos na actividade da resposta social em que trabalha: serviço de apoio domiciliário (SAD) de 7 dias.

8° Esta ... entendeu que atendendo ao período de horário flexível inicialmente pedido, devia conformar-se com a sua atribuição.

9° Contudo, ao pedir novamente o horário flexível pelo período até o menor completar 12 anos de idade, ou seja 22/06/2028, torna-se impossível a esta ... aceitar a solicitação.

10° A categoria profissional da ... é ajudante de acção directa (AAD), desempenhando funções na resposta social de SAD de 7 dias, as quais consistem, entre outras, em:

- Proceder ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detetando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;
- Assegurar a alimentação regular dos utentes;
- Recolher e cuidar dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;
- Prestar cuidados de higiene e conforto aos utentes e colaborar na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;
- Substituir as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, proceder ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;

11° O SAD de 7 dias funciona todos os dias do ano, no período entre as 8:00h e as 16:00h.

12° Para prestar serviço aos utentes, são organizadas equipas de trabalho, de duas trabalhadoras cada uma, que cobrem todas as horas de funcionamento, todos os dias do ano.

13° Para tal, esta ... organiza os seus serviços em regime pelo qual as trabalhadoras prestam serviço aos sábados e domingos, rotativamente, nos termos previsto nas CCT aplicáveis, designadamente a celebrada entre a CNIS e a FNSTFPS, publicada no BTE n.º 8, de 28/02/2023, que na sua cláusula 39ª estipula que:

Cláusula 39

Descanso semanal

- 1- O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.
- 2- Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.
- 3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.
- 4- Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.
- 5- O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diária e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.
- 6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de sete em sete semanas.

14° Em cada um destes turnos fixos, todos estes trabalhadores prestam serviço todos os dias da semana, com dias de descanso rotativos.

15° No total de 6 trabalhadores com esta categoria profissional, nas respostas sociais de SAD e CD, que se organizam em equipas com duas trabalhadoras para o SAD.

16° Em cada dia há 2 equipas a prestar serviço de SAD a todos os utentes.

17° Todas as trabalhadoras descansam dois dias por semana, coincidindo com os sábados e domingos, pelo menos, 2 vezes por mês.

18° O serviço destas trabalhadoras é prestado em equipa, não sendo possível ser prestado isoladamente, como ocorre com outras categorias profissionais.

19° Note-se que este é o número mínimo de trabalhadores necessários para prestar o serviço aos utentes da resposta social.

20° A alteração do horário pretendida pela trabalhadora implica que haveria — que durante a semana, quer durante o fim-de-semana — uma equipa que não contaria com a D. ... para prestar serviço.

21° Bem como que — pelo contrário — durante a semana, a D. ... não teria quem fizesse equipa com ela, não podendo assim prestar serviço aos utentes ou sendo manifestamente excedentária.

22° Ou seja: haveria dias da semana em que não seria prestado serviço directo aos utentes, pela D. ..., por não ser possível formar equipa com a trabalhadora nesse período.

23° Ou, pelo menos, o serviço seria substancialmente reduzido.

24° Não é possível alterar os horários de trabalho de todos os outros trabalhadores que prestam serviço em equipa no SAD, para adequar ao horário pretendido pela D. ...

25° Ou, então, seria necessário alterar novamente os horários de trabalho diário semanal de todos os trabalhadores com esta categoria profissional a prestar serviço no SAD.

26° Ou, ainda, conceder-lhe o pedido implicaria para a ... ter de admitir um novo trabalhador para prestar serviço no seu horário actual.

27° Note-se que o actual horário da mencionada outra trabalhadora foi fixado transitória e temporariamente, por motivos de saúde.

28° Consideramos, pois, que também atendendo às imperiosas exigências de funcionamento resposta social de SSAD, bem como à impossibilidade de proceder à sua substituição por outra trabalhadora, quer do quadro, quer a contratar, não é possível deferir o seu pedido. (...)"

1.10. Por carta registada com AR, recebida a 19 de junho de 2023, a trabalhadora veio responder à intenção de recusa, nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, referindo entre o mais, e com relevo para a presente apreciação, o seguinte:

"(...) A intenção de recusa de atribuição do horário flexível solicitado tem por base "imperiosas exigências de funcionamento" do SAD da IPSS, alicerçadas nos seguintes fundamentos:

- O SAD de 7 dias funciona todos os dias do ano, no período entre as 08:00h e as 16:00h, sendo organizadas equipas de duas trabalhadoras, que cobrem todas as horas de funcionamento, todos os dias do ano.
- Nesta medida, os serviços são organizados em regime através do qual as trabalhadoras prestam serviço todos os dias da semana, com dias de descanso rotativos.
- Existem seis trabalhadoras com a categoria profissional de Ajudante de Acção Directa, que se organizam em equipas de duas trabalhadoras.
- Todas as trabalhadoras descansam dois dias por semana, coincidindo tal descanso com o sábado e domingo, pelo menos, duas vezes por mês.
- Não é possível o serviço ser prestado isoladamente, sendo que a alteração do horário solicitada implicaria a impossibilidade de fazer uma equipa, o que inviabilizaria a prestação do serviço aos utentes.

Ora, salvo o devido respeito, a verdade é que os fundamentos invocados por V. Exas. não tem qualquer correspondência com a realidade.

Desde logo, existem no total 10 trabalhadoras com a categoria de Ajudante de Acção Directa, e não 6, conforme referido na v/ missiva, designadamente, eu (1), ... (2), ... (3), ... (4), ... (5), ... (6), ... (7), ... (8), ... (9), ... (10).

Das referidas trabalhadoras, ... e ... estão maioritariamente a efectuar serviços de lavandaria, mas ocasionalmente fazem também apoio domiciliário.

As demais trabalhadoras acima referidas fazem CD e SAD, em regime semelhante ao por mim praticado.

Resulta assim, que existem actualmente 8 trabalhadoras a fazer CD e SAD, às quais acrescem ainda 2 pessoas com a possibilidade de o fazer se assim for necessário.

Nesta medida, e contrariamente ao vertido na v/ missiva, há uma abundância de trabalhadoras disponíveis para assegurar o serviço, sem que se verifique qualquer constrangimento, obstáculo ou condicionalismo.

Acresce que, como V. Exas. bem sabem, o serviço de SAD prestado pela ... durante os sábados e domingos é assegurado apenas por uma equipa, composta por duas trabalhadoras, ou, e não a totalidade das trabalhadoras.

Para além disso, de segunda a sexta feira existe uma equipa de SAD que faz invariavelmente o turno das 08:00h às 15:30h, em regime de jornada contínua.

Daqui resulta que a atribuição do turno por mim pretendido não implica qualquer constrangimento, uma vez que é possível eu efectuar o referido turno das 08:00h às 15:30h de segunda a sexta feira, sem que seja prejudicado o descanso das restantes trabalhadoras ao sábados e domingos, designadamente através da rotatividade dos dias de descanso de cada uma das trabalhadoras.

Acresce que, contrariamente ao vertido na v/ missiva, o horário solicitado corresponde na íntegra ao por mim realizado nos últimos três anos, sem que daí tenha resultado qualquer constrangimento. Na verdade, em lugar algum da v/ missiva são mencionados ou enumerados os concretos transtornos ou dificuldades provocadas pela atribuição do referido horário. Tal alegação é meramente conclusiva, e manifestamente falsa.

Ademais, e conforme já veiculado no meu pedido, existe actualmente uma trabalhadora a efectuar o exacto mesmo horário por mim solicitado, designadamente, a Sra. ...

A referida trabalhadora está há mais de 3 anos a fazer o turno em questão, e não existe data prevista para a alteração das suas condições de saúde. Nesta conformidade, ainda que se admita por hipótese que os motivos que determinaram a atribuição à referida trabalhadora de um turno das 08:00h às 15:30h de segunda à sexta tenham sido relacionados com o seu estado de saúde, a verdade é que dificilmente se pode classificar tal situação como transitória ou temporária.

Acresce ainda que, caso o vertido na v/ missiva correspondesse à verdade — sendo que, conforme acima se explanou, não corresponde, de todo — bastaria organizar uma dupla de trabalhadoras formada por mim e pela Sra. ... para evitar qualquer eventual constrangimento, já que a trabalhadora em questão faz sempre o turno por mim solicitado.

Ou seja, se conforme referido na v/missiva, existissem apenas seis trabalhadoras, divididas em equipas compostas por duas pessoas, a composição de uma das equipas por mim e pela Sra. ... permitiria efectuar o serviço na sua totalidade, de acordo com os horários estabelecidos pela ... e sem qualquer limitação ou quebra, como aliás tem sucedido nos últimos 3 anos.

1.11. Por fim, solicita a reavaliação do pedido, uma vez que não dispõe de retaguarda familiar ou alguém a quem possa recorrer para cuidar do filho, especialmente aos Sábados e Domingos, e tenho igualmente a cargo a filha com défice cognitivo, que exige um cuidado, atenção e vigilância acrescidos. E mais reitera ainda que, na eventualidade de se considerar

existir qualquer constrangimento decorrente da inexistência de pausa para almoço (sendo certo que a prática da jornada contínua existe por imposição e necessidade da ...) se predispõe a efectuar turnos das 8:00h às 16:00h de segunda a sexta feira, com pausa para almoço das 13:30h às 14:00h.

1.12. No expediente remetido à CITE, a entidade empregadora junta os mapas de horários de trabalho praticados pelas trabalhadoras com a mesma categoria profissional na resposta social e local onde a trabalhadora presta serviço, com referencia aos meses de abril, maio e junho de 2023, dos quais emerge um funcionamento do serviço com base em horários definidos para o cumprimento de 37h de trabalho semanal, e para para o cumprimento de 40h de trabalho semanal sendo que para o primeiro se encontram em vigor três turnos sendo das 8h00 às 15h30, das 08h30 às 16h00 e das 09h30 às 17h00, e para o segundo quatro turnos, das 08h00 às 16h00, das 08h30 às 16h30, das 09h30 às 17h30 e das 08h00 às 13h30 e das 15h30 às 18h00.

1.13. 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 profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida

familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

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

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

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

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

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias 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 seis anos de idade e da sua filha com uma deficiência cognitiva crónica, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, partir do dia 15 de Junho de 2023, pretendendo que horário de trabalho seja elaborado nos mesmos termos em que tem prestado trabalho nos últimos três anos, designadamente no turno das 08:00h às 15h30h, de segunda a sexta feira; ou, em caso de constrangimento decorrente da inexistência de pausa para almoço, das 8:00h às 16:00h de segunda a sexta feira, com pausa para almoço das 13:30h às 14:00h.

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

2.37. Cumpre dar nota que para fundamentação do pedido de horário flexível, o legislador não impõe que se faça prova da impossibilidade do outro progenitor (não requerente) poder ou não prestar cuidados às crianças. De resto, o legislador permite até que este direito seja simultaneamente gozado pelos dois progenitores. Pelo que não vemos que o documento relativo à situação profissional do marido da trabalhadora requerente possa influir, de alguma maneira, na tomada de decisão.

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

2.39. Da análise da intenção de recusa concluímos que a entidade empregadora não alega qualquer circunstância de facto que concretize a impossibilidade de substituição da

trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento relacionadas com o serviço a que se encontra afecta.

2.40. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.41. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.42. Analisada, porém, a intenção de recusa do pedido da trabalhadora constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento do serviço obstam à atribuição do horário flexível.

Senão vejamos,

2.43. Os limites temporais indicados pela trabalhadora requerente correspondem a um turno que existe na organização dos tempos de trabalho da empresa, de acordo com os mapas de horários de trabalho remetidos pela entidade empregadora. Considerando aliás que a trabalhadora requerente beneficiou de horário flexível até Março de 2023, prestando trabalho durante o período compreendido na amplitude que agora vem indicar como sendo a que melhor favorece a conciliação entre a sua vida profissional e as responsabilidades familiares, não vemos que a partir desse mês tal turno (nessa amplitude) tenha sido eliminado dos mapas de horário de trabalho, ou esteja de alguma forma suspenso, na medida que continuamente tem sido praticado por, pelo menos, mais uma trabalhadora.

2.44. Por outro lado é a própria entidade empregadora que refere que “durante 3 anos, até ao passado mês praticou o horário entre as 08:30H e as 15:30h, sem intervalo para almoço, na sequência de pedido de horário flexível que lhe foi concedido, após a emissão de parecer desfavorável à intenção desta entidade empregadora, emitido pela CITE”, e que este horário praticado “(...) provocou grandes transtornos na actividade da resposta social em que trabalha: serviço de apoio domiciliário (SAD) de 7 dias. (...)”.

2.45. Contudo, e apesar das enormes dificuldades a que faz referência, a entidade empregadora não concretiza quaisquer circunstâncias de facto que motivem tal conclusão, encontrando-se aliás numa posição privilegiada para o fazer já que, pelo menos, durante três anos, experienciou tais dificuldades. Não se diga, aliás, que se trata de uma dificuldade ser forçada a colocar outra trabalhadora a prestar trabalho exatamente no mesmo turno, porque, como referimos, o horário flexível que a requerente vinha praticando deixou de vigorar em março de 2023, e nem por isso ele deixa de aparecer nos mapas de horários que nos foram remetidos.

2.46. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.47. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.48. Saliente-se aliás, e por um lado, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e por outro lado, que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses

dos/as empregadores/as.

2.49. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.50. Numa última nota, diremos apenas que o facto de a amplitude indicada pela trabalhadora consubstanciar uma jornada de trabalho contínua não obsta à apreciação deste pedido, já que a mesma explica, e a entidade empregadora não contesta e aliás até comprova, que os turnos assim são estão organizados, e dispõe-se ainda e alternativamente a realizar a sua prestação de trabalho das 8:00h às 16:00h de segunda a sexta feira, com pausa para almoço das 13:30h às 14:00h, horário que igualmente existe, de acordo com os mapas remetidos, e que é praticado por trabalhadores/as afectos/as ao exercício das mesmas funções que a trabalhadora requerente.

2.51. Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

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

3.1. A **CITE** emite **parecer desfavorável** 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JULHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.