

## PARECER N.º 1048/CITE/2023

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/5253/2023

### I – OBJETO

**1.1.** A entidade empregadora, enviou à CITE, em **19 de outubro de 2023**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora, acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora e apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **20 de setembro de 2023**, elaborado nos seguintes termos:

“(…) vem por este meio requerer autorização superior para nos termos dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar a sua filha menor..., nascida no dia 4 de janeiro de 2023. Considerando o referido artigo 56º, do Código do Trabalho, proponho que o horário a elaborar seja compreendido entre as 08:00 horas e as 17:00 horas, de Segunda a Sexta-Feira, com folga ao Sábado, e não à Quinta-Feira, e Domingo. No referido horário deve ter-se em consideração, o período para almoço, de Segunda a Sexta-Feira, com folga ao fim de semana (Sábado e Domingo), bem como o período de amamentação da minha filha.

Esclareço que a folga ao Sábado, e não à Quinta-Feira, se deve ao facto de o meu companheiro e Pai da ... trabalhar ao Sábado e, nesse caso, eu não ter a quem entregar a minha filha.

Solicito, ainda, que a modalidade de horário flexível, dure até a minha filha perfazer 12 anos de idade.

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas), em média de cada período de quatro semanas e que a minha descendente acima identificada habita comigo, em comunhão de mesa e habitação. (...)”

**1.3.** A entidade empregadora, por carta registada de **10 de outubro de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) I - DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO - INEXISTÊNCIA DE HORÁRIO FLEXÍVEL

1. V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho de segunda a sexta-feira das 08h00h às 17h00, com uma hora de pausa para refeição e com descanso semanal fixo ao sábado e domingo até a s/ filha perfazer 12 anos de idade.

2. Contudo, o pedido no pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível.

Vejam,

3. A sua pretensão configura um pedido de horário fixo, no se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

4. O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.
5. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.
6. Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.
7. 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.
8. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.
9. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, nº3 al. b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.
10. Ora, este tema já se encontra claramente assente nos Tribunais e até em várias decisões da CITE.
11. Vide, a título de exemplo, o acórdão do TRP de 18-05-2020 (...) “(...) 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.” (...).
12. Em igual sentido, veja-se o entendimento pelo Supremo Tribunal de Justiça no Acórdão de 28.10.2020 “(...) compete ao empregador — natura/mente com respeito pelos limites da lei e com base na escolha horária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador-determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário”.
13. Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente.
14. Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente no teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
15. (...)
16. E, note-se ainda, 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 exercera 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 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.” (...).
17. 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.
18. Pois a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho.
19. Posto isto, concluímos que V. Exa. não indicou qualquer período em que poderia trabalhar.
20. Desta forma, o solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível.
21. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de a Entidade Empregadora atender ao seu pedido.

## II. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

22. Notámos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor e face às necessidades de funcionamento dos serviços e do hospital, o horário solicitado, é inexecutável.

Senão vejamos,

#### A. DA INEXISTÊNCIA DO HORÁRIO SOLICITADO

23. Antes de mais, V. Exa. desempenha funções de ...

24. Isto é: supervisiona todos os serviços que são de ...,

25. Com horário entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira e das 8h00 às 14h00 ao Sábado — assegurado por duas supervisoras.

26. E, como bem sabe, o modelo de horário definido pelo Grupo para os Supervisores é o que V. Exa. está a praticar atualmente.

27. Os rotativos horários implementados no Hospital para a Supervisão são os seguintes:

- 8h00-17h00 (1 hora de almoço) segunda, terça, quarta e sexta-feira e das 08h00- 14h00 (sem hora de almoço) ao sábado - 38 horas semanais

- 11h30h — 20h30 (1 hora de almoço) segunda, terça, quarta e sexta e 9h00-20h00 (1 hora de almoço) — horário quinta-feira — 42 horas semanais

28. Os Serviços contam com duas Supervisoras, V. Exa. e outra colega.

29. Os dois horários existentes são atribuídos de forma rotativa semanalmente entre V. Exa. e a sua colega até para assegurar o período normal de horário de trabalho.

30. Ou seja, quando V. Exa. está a praticar o primeiro horário sua colega pratica o segundo — conforme se exemplifica nas tabelas infra: (...).

31. Portanto, facilmente se demonstra que o horário solicitado, das 08h00 às 17h00 de segunda a sexta-feira com descanso semanal ao sábado e domingo, não existe!

32. Por se mostrar impossível no serviço a que V. Exa. está alocada.

33. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento dos serviços, é este o único esquema organizativo possível.

34. Aliás, a Entidade Empregadora, neste momento, não tem disponível o horário pretendido, nem lhe seria possível a criação do mesmo pois não é capaz de acautelar as necessidades dos serviços e consequentemente da Unidade Hospitalar.

35. Também por esse motivo, torna-se impossível para a Entidade Empregadora aceitar o solicitado por V. Exa.

36. Além disso, a CITE já se pronunciou sobre o tema no Parecer n.º 703/CITE/2021, 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”. (...)

37. E, note-se ainda, a título de exemplo, o Parecer n.º 764/CITE/2023 da CITE: “(...) estaríamos perante a necessidade de criar um horário *ex novo* para a trabalhadora requerente, com o propósito de servir as suas necessidades de conciliação. Cremos que esse não é o propósito do legislador. (...).

38. Concluindo a CITE que “Em rigor, o entendimento desta Comissão via 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 já existentes na organização dos tempos de trabalho”.

#### B. DO NÃO FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS

39. Atribuir-lhe o horário solicitado, não garante o normal funcionamento dos serviços a que está alocada.

Vejamos,

40. Como já referido, os horários existentes foram implementados para ser possível colmatar o horário de funcionamento da Unidade Hospitalar e dos serviços aqui em causa.

41. Caso a Entidade Empregadora lhe atribuisse o horário solicitado por V. Exa. — das 08h00 às 17h00, o que se traduz das 09h00 às 16h00 por estar a usufruir do horário de amamentação - de segunda-feira a sexta-feira — com descanso semanal ao sábado e ao domingo - não seria possível acautelar as necessidades e o funcionamento do serviço:

i. Entre as 08h00 e as 09h00 não estaria qualquer Supervisora nos serviços;

ii. A partir das 16h00, à quinta-feira, os serviços estariam sem qualquer supervisão, pois teria de ser, obrigatoriamente, o dia de descanso semanal da colega de V. Exa. para ser possível assegurar os serviços ao sábado, ou os serviços estariam sem qualquer supervisão ao sábado.

iii. Para que não existissem períodos a descoberto, a sua colega teria de cobrir o horário das 08h00 às 09h00 e, no próprio dia, das 16h00 às 20h30 segunda, terça, quarta e sexta-feira — o que é impossível e ilegal nos termos do artigo n.º 213.º do Código do Trabalho — que não permite um período de interrupção superior a duas horas.

iv. Caso a opção do dia de descanso semanal fosse à quinta-feira, a sua colega teria de prestar trabalho todos os sábados.

v. No fundo a sua colega teria de assegurar sempre os serviços nas horas e dias que V. Exa. não fosse trabalhar.

vi. O que ultrapassaria os limites ao período normal de trabalho e de intervalo de descanso da sua colega.

vii. Não seria possível garantir à s/ colega o descanso complementar para que o serviço não ficasse a descoberto nos períodos referidos no ponto ii.

42. Portanto, podemos concluir que, nos períodos supra identificados a Entidade Empregadora não conseguiria assegurar o normal funcionamento dos serviços.

43. Ou seja, face às necessidades de funcionamento do serviço e, conseqüentemente do hospital, o horário solicitado por V. Exa. é impraticável.

44. Mais, caso a Entidade Empregadora acedesse à sua pretensão, e, para que conseguisse o normal funcionamento do serviço, atuaria em manifesto incumprimento das disposições legais que regulam as obrigações referentes ao descanso complementar a conferir aos trabalhadores (nomeadamente à sua colega). — Cfr. o n.º 4 da cláusula 23 do CCT aplicado ao setor.

45. Encontrando-se, nessa medida, vedada a aceitação do requerido.

46. Da mesma forma que seria impossível e impraticável a Entidade Empregadora alterar ou definir novos horários no serviço e garantir o seu normal funcionamento.

47. Aliás, no Parecer n.º 574/C1TE/2022, afirmou a CITE “ser inexigível à entidade empregadora que suporte um período de funcionamento a descoberto e uma conseqüente alteração da organização dos tempos de trabalho em vigor, por forma a manter o normal e regular funcionamento do serviço, em função da prática do horário flexível solicitado” (sublinhado nosso).

48. Assim, uma vez que o pedido de V. Exa. se reconduz à atribuição de um horário fixo que não é praticado no serviço por total impossibilidade, a Entidade Empregadora não pode aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho.

#### C. DAS FUNÇÕES DE SUPERVISORA E DA IMPOSSIBILIDADE DE SUBSTITUIÇÃO

49. V. Exa., como Supervisora dos diferentes serviços da Unidade, tem as seguintes responsabilidades:

- Atendimento de potenciais reclamações por parte dos clientes;
- Esclarecimento de todo o tipo de dúvidas apresentadas pelos rececionistas no momento do atendimento ao cliente;
- Auditoria do atendimento dos rececionistas;
- Acompanhamento diário dos objetivos propostos para as receções e o seu atingimento;
- Elaboração dos horários e planos de férias;
- Gestão diária do serviço, na verificação e/ou colmatação de ausências dos rececionistas com impacto no atendimento ao cliente;
- Garantir a correta faturação de todos os rececionistas, fazendo um acompanhamento diário dos pendentes de faturação;
- Ajuda na resolução dos pendentes de caixa;
- Garantir uma boa faturação às entidades com as quais a Unidade tem acordo;
- Ajuda na resolução de devoluções às entidades;
- Verificar o motivo da existência de faturas em abertos e garantir a boa cobrança das mesmas;
- Realização de notas de crédito;
- Presença nas reuniões relacionadas com a Supervisão, faturação e receções;
- Integração e formação dos novos elementos de cada receção;
- Garantir que não existe um tempo de espera elevado dos clientes nas receções, garantindo o cumprimento dos horários das consultas/exames;
- Acompanhamento dos financiamentos no serviço ..., de forma a não gerar pendentes de faturação.

50. Mais, como responsável pelos serviços, supervisiona 64 técnicas administrativas, uma média diária de 38 trabalhadoras.

51. Trabalhadoras estas que precisam de supervisão diária.

52. Teria um enorme impacto no normal funcionamento dos serviços, caso os mesmos tivessem períodos sem qualquer supervisão nomeadamente:

- Não se realizaria o acompanhamento, integração e formação de novos elementos durante o horário de trabalho, visto que o mesmo está compreendido em turnos de 10h ou 5h entre as 8h00 e as 21h00;
- Entre as 8h00 e as 9h00 da manhã e as 16h00 e as 20h00, não consegue garantir uma boa faturação, realização de notas de crédito no momento do atendimento.
- Não existe apoio no fecho de caixa de cada rececionista para não serem gerados pendentes dos mesmos;
- Não é assegurado auditorias ao atendimento dos rececionistas entre as 8h00 e as 9h00 e as 16h00 e as 20h00;
- Não é garantido o apoio e esclarecimento de todo o tipo de dúvidas no momento do atendimento ao cliente, por não estar presente nas receções;
- Não poderá estar presente para evitar ou esclarecer dúvidas/reclamações por parte dos clientes;
- Não é possível garantir o cumprimento dos objetivos diários propostos;
- Não é possível assegurar a admissão de alguns doentes que carecem a autorização da Supervisora do respetivo serviço;
- Não consegue garantir que não existe um tempo de espera elevado dos clientes nas receções.

53. Facilmente se compreenderá que se torna impossível a sua substituição, não existindo outra trabalhadora que possa assumir as suas funções.

54. Sendo certo que o serviço não pode em nenhum momento estar sem a sua presença ou da sua colega para o seu normal funcionamento.

Posto isto, quer pela errada formulação do pedido, quer pela inexistência do horário solicitado, quer pelas exigências imperiosas referidas supra que impedem a adaptação do horário no caso de continuidade de exercício de trabalho no serviço em que atualmente se encontra, quer pela impossibilidade de substituição, a Entidade Empregadora é obrigada a recusar o pedido formulado, tornando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo. (...).

**1.4. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia 16 de outubro de 2023, nos seguintes termos:**

“(…)1. Eu reitero, na integra, o meu pedido de horário flexível, nos termos em que o solicitei, aderindo ao entendimento que oportunamente já referi e que é o seguinte: “tem-se entendido que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar. Cfr. Parecer n.º 210/CITE/2021 e no mesmo sentido, também o Acórdão da Relação do Porto, de 23 de janeiro de 2023 (proferido no Processo n.º 2649/22.1R8MAI-A. P1) que decidiu que: “o direito de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, escolhendo, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, abrange a possibilidade de o trabalhador indicar os dias de descanso, pedindo para não prestar trabalho ao fim de semana”.

2. Ora, foi isto, exatamente, o que eu pedi: a elaboração de um horário de trabalho compreendido entre as 8h e as 17h, (horas de início e termo do período normal do trabalho diário), manifestando, ainda, o meu propósito de não trabalhar ao Sábado (já que o meu marido também trabalha ao Sábado) e ao Domingo.

3. Relativamente às exigências imperiosas de funcionamento do Hospital, remeto para o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 38241/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: “só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa, O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal — artigo 127º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexistente para o empregador, com vista á manutenção do regular

funcionamento da empresa ou estabelecimento”. No mesmo sentido, cfr., p.f., o Parecer do CITE n.º 191/CITE/2021.

4. No caso em análise, como é notório, não foram concretizadas, sequer, as exigências imperiosas do Hospital que impeçam que eu pratique o horário flexível que propus.

5. Diga-se, finalmente, nesta parte, que “cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efetuar reajustamentos nos horários e procurar de entre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de proteção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma”. (...). (...)”

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

**Cumpre 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, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar

assistência e cuidados à sua filha nascida no dia 4 de janeiro de 2023, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário a elaborar seja compreendido entre as 08:00 horas e as 17:00 horas, de Segunda a Sexta-Feira, com uma hora de intervalo para descanso diário e com folga ao Sábado, e não à Quinta-Feira, e Domingo, até que a filha complete os doze anos de idade.

**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.** Divergindo deste entendimento, porém, a entidade empregadora alega que o pedido apresentado não configura um horário flexível, mas antes um pedido de horário fixo, não se enquadrando, por isso, no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

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

**2.39.** Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

**2.40.** Entendimento que se estende à escolha, pela trabalhadora, dos dias de descanso

semanal de acordo a mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível.

**2.41.** Sufragando tal possibilidade, e entre outros, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo. (...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

**2.42.** Entendemos, por isso, que o horário flexível nos moldes em que foi requerido, se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, não merecendo qualquer reparo, e soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

**2.43.** O artigo 57.º, n.º 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.

**2.44.** “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](http://www.dgsi.pt)

**2.45.** 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.

**2.46.** Conjugando o pedido da trabalhadora com os fundamentos da intenção de recusa, consideramos que se mostram suficientemente alegadas pela entidades circunstâncias de facto que representam exigências imperiosas de funcionamento do serviço ao qual a trabalhadora se encontra afecta, e que, nos termos pretendidos pela trabalhadora, impedem a atribuição do horário solicitado.

**2.47.** Releva para esta conclusão o facto de a trabalhadora desempenhar funções de ..., serviço que é assegurado apenas por duas supervisoras, incluindo a requerente, e que supervisiona todos os serviços que são de ....

**2.48.** Estas circunstâncias não foram contestadas pela trabalhadora, em sede de apreciação, assim como não resulta contrariado o facto de que o serviço de Supervisão funciona entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira e das 8h00 às 14h00 ao Sábado, organizado de forma rotativa das (1) das 8h00-17h00 ( com 1 hora de almoço) segunda, terça, quarta e sexta-feira e das 08h00- 14h00 (sem hora de almoço) ao sábado — 38 horas semanais, e das (2) das 11h30h — 20h30 (hora de almoço) segunda, terça, quarta e sexta e 9h00-20h00 (1 hora de almoço) — horário quinta-feira — 42 horas semanais.

**2.49.** Sendo este horário partilhado entre a trabalhadora requerente e a uma outra colega, de forma rotativa semanalmente, para assegurar o período normal de horário de trabalho, como é bem de ver a atribuição do horário solicitado não acautelaria as necessidades e o funcionamento do serviço, designadamente, e como refere a entidade empregadora, entre as 08h00 e as 09h00 não estaria qualquer Supervisora nos serviços; a partir das 16h00, à quinta-feira, os serviços estariam sem qualquer supervisão, pois teria de ser, obrigatoriamente, o dia de descanso semanal da outra trabalhadora para ser possível assegurar os serviços ao sábado, ou os serviços estariam sem qualquer supervisão ao sábado.

**2.53.** Consideramos assim verificadas exigências imperiosas de funcionamento do serviço ao qual se encontra afecta a trabalhadora requerente, de tal sorte que a atribuição do horário solicitado pela requerente causaria, de facto, constrangimentos inexigíveis à entidade empregadora.

**2.54.** Não se trata tanto do horário inexistente, conforme alegado pela entidade empregadora, mas de aceitarmos que conforme determinado no anterior Parecer da CITE com o n.º 574/C1TE/2022, “ser inexigível à entidade empregadora que suporte um período de funcionamento a descoberto e uma conseqüente alteração da organização dos tempos de trabalho em vigor por forma a manter o normal e regular funcionamento do serviço, em função da prática do horário flexível solicitado”

**2.55.** Saliente-se, no entanto, que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

**2.56.** 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.

**2.57.** E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

### III – CONCLUSÃO

Pelo exposto, e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da

pretensão da trabalhadora

**3.1.** A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que pode, querendo e a todo o tempo, apresentar novo pedido que cumpra os respetivos requisitos legais.**

**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), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 8 DE NOVEMBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**