

PARECER N.º 1172/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 FH/5598/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... – **HOSPITAL ..., S.A.**, enviou à CITE, em **3 de novembro de 2023**, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **3 de outubro de 2023**, por carta registada com aviso de receção, elaborado nos seguintes termos:

“(...) Na sequência do parecer n.º 627/CITE/2023 emitido pela CITE que refere que “nada obsta a que a trabalhadora apresente novo pedido de horário flexível tendo em conta o acima exposto” ou seja a formulação de um pedido de horário flexível “enquadrável com os turnos existentes no serviço onde a requerente desempenha funções” 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 um ano 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 (cf. 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 18:00 horas, com uma hora de intervalo para refeição (turno existente e implementado na empresa, conforme escala que segue em anexo), 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. (...)"

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido um atestado da junta de freguesia comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, e um mapa de planeamento das escalas/turnos do qual consta o turno M9 (09:00(13.00 14:00)18:00) (8h)

1.4. Por comunicação entregue à trabalhadora ..., no dia **26 de outubro de 2023**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido** formulado, nos seguintes termos:

"1. 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 09h00 às 18h00, com uma hora de pausa para refeição e com descanso semanal fixo ao sábado e domingo, bem como a dispensa de prestação de trabalho em dias de feriado até o seu filho mais novo perfazer 12 anos de idade.

2. Contudo, o pedido não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível.

Vejamos,

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. V. Exa. alega e solicita que "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 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 09h00 e as 18h00 (...)"

8. Ora, V. Exa. está a definir e fixar é o seu horário de trabalho, e não a disponibilizar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, como refere, o que não se pode, naturalmente, confundir conceitos.

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. 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.

11. 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.

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

(...)

15. 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.

16. Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não 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.

(...)

19. 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.

20. Pois a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho.

21. Posto isto, concluímos que V. Exa. no indicou qualquer período em que poderia trabalhar.

22. Desta forma, o solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível.

23. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de a Entidade Empregadora atender ao seu pedido.

II. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

24. Notámos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor e face às necessidades de funcionamento do serviço e do hospital, o horário solicitado não é praticável.

Vejamos,

A. IMPLEMENTAÇÃO DE HORÁRIO-TIPO

25. Antes de mais, V. Exa. desempenha funções de Auxiliar de Ação Médica, no serviço de Imagiologia, o qual se encontra em funcionamento todos os dias da semana (segunda-feira a domingo, incluindo em dias de feriado)

26. O serviço tem horário de funcionamento das 09h00 às 24h00.

27. Sendo que, a equipa de Auxiliares de Ação Médica está presente no serviço das 08h30 às 22h00 de segunda-feira a sexta-feira e das 08h30 às 14h00 ao sábado.

28. Acontece que, o horário de permanência das Auxiliares no serviço que está a ser praticado, não está a conseguir satisfazer as necessidades do serviço e dos clientes do mesmo.

29. O Serviço estava 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, ao sábado, da parte da tarde, e domingo durante todo o dia, o mesmo não dispõe de auxiliares 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.

30. Sendo que, neste momento, os médicos estão a ter de cancelar agendas por estarem sem qualquer apoio por parte das auxiliares ao sábado e domingo.

31. Foi nesse sentido que o hospital se viu obrigado a implementar um novo horário-tipo no serviço de Imagiologia.

32. Por esse motivo, foi definido, centralmente, pela Coordenação do Serviço de Imagiologia, um horário-tipo para a equipa de auxiliares para ser implementado, de forma transversal a todos os Hospitais do Grupo ..., adaptando, naturalmente, às especificidades de cada realidade.

33. Portanto, desde o passado dia 1 de junho de 2023, de forma a existir uma uniformização relativamente ao funcionamento do serviço de imagiologia, os horários

de laboração foram ajustados, de forma a garantir a qualidade do serviço e respetiva prestação de cuidados de saúde aos clientes.

34. O plano funcional para o serviço de imagiologia prevê a locação de auxiliares ao sábado das 09h00 às 19h30 e ao domingo das 09h00 às 20h00.

35. O referido plano foi centralmente definido, pela Coordenação do Serviço de Imagiologia, para ser implementado de forma transversal a todos os Hospitais do ..., adaptando, naturalmente, às especificidades de cada realidade.

36. Por esse motivo, e como já referido, foi criado um horário-tipo para a equipa de Auxiliares do Serviço de Imagiologia, sendo necessário assegurar a seguinte cobertura (...)

37. Ficou definido, de forma transversal, que é necessário para o normal funcionamento do serviço o seguinte: (...)

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

b) 1 Auxiliar para apoio à ressonância magnética

c) 1 Auxiliar para apoio geral ao Serviço

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

38. No entanto, na presente data, uma vez que a equipa dispõe de 4 (de 8) trabalhadoras a usufruir da sua dispensa para amamentação, ainda não foi possível a implementação integral do horário-tipo, o qual visa assegurar o serviço de forma eficiente.

39. Sendo que, neste momento, o serviço tem apenas quatro auxiliares a fazerem horário completo, o que se traduz num défice semanal que compromete o funcionamento do mesmo.

40. Atualmente, o serviço está a garantir horários de abertura e fecho, adaptando a restante distribuição mediante as necessidades do mesmo e limitações dos elementos da equipa.

41. Pelo que, o horário solicitado por V. Exa., não se adaptada ao serviço que V. Exa. está alocada e ao novo horário-tipo implementado, nem garante o bom funcionamento do mesmo.

B. DA INEXISTÊNCIA DO HORÁRIO SOLICITADO

42. Tanto no novo horário-tipo implementado no serviço, como nos turnos que estão a ser realizados de momento no serviço, o horário solicitado por V. Exa. não existe!

43. Os turnos existentes no serviço atualmente são os seguintes (por impossibilidade de implementação na totalidade do horário-tipo):

M12 (09h00-13h00/14h00-20h00); T134 (13h00-16h00/17h00-22h00); M114 (07h30-11h00/12h00-16h30); T122 (12h00-14h00/15h00-21h00); M36 (08h00-13h00/14h00-17h00); MT170 (08h30-13h00/14h00-19h30); MT3Y (07h30-12h00/13h00-17h30); MT110 (09h00-13h00/14h00-17h00); M6 (09h00-14h00); MT26 (09h00-13h00/14h00-19h00);

44. Portanto, facilmente se demonstra que o horário das 09h00 às 18h00 de segunda a sexta-feira não existe!

45. Ora, V. Exa. junta ao seu pedido o mapa de horário de trabalho do mês de outubro de 2023 onde consta um turno M9 (09h00-13h00/14h00-18h00).

46. Como V. Exa. bem sabe, o turno M9 não está contemplado no horário definido para o serviço. Este turno é aplicado de forma excecional para cobrir necessidades esporádicas e específicas de apoio às agendas dos médicos ou para regularização de horas referentes ao regime de adaptabilidade.

47. Conforme se pode confirmar nos horários de setembro, outubro e novembro de 2023 — em anexo doc.1, 2 e 3 — em média, em 160 turnos, apenas 7 foram M9. Já em novembro, início de novo período de referência nas horas de adaptabilidade, já não existe qualquer turno M9 lançado.

48. Portanto, o horário solicitado não está implementado no horário-tipo do serviço por não garantir o normal funcionamento do mesmo.

4. Mais, 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 do serviço, é este o único esquema organizativo capaz de satisfazer as necessidades do serviço.

50. 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.

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

(...)

C. DO NÃO FUNCIONAMENTO DOS SERVIÇOS

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

Vejamos,

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

57. Caso a Entidade Empregadora lhe atribuísse o horário solicitado por V. Exa. — das 09h00 às 18h00, o que se traduz das 10h00 às 17h00, por estar a usufruir do horário de amamentação - de segunda-feira a sexta-feira, com descanso semanal ao sábado e ao domingo e a não prestação de trabalho em dias de feriado - não seria possível acautelar as necessidades e o funcionamento do serviço:

i. A partir das 18h00 o serviço ficaria bastante condicionado

ii. Das oito Auxiliares, apenas quatro tem disponibilidade horária para asseguram a abertura, sendo as mesmas quatro (e únicas) trabalhadoras que têm também 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 auxiliares não garantiria a assistência necessária nos períodos de realização de exames.

58. Logo, fixar o seu horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira das 09:00 às 18:00 e ficar o descanso semanal ao sábado e domingo, como ainda a dispensa de prestação de trabalho em dias de feriado, naturalmente, como bem saberá, causaria sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço.

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

60. Motivo pelo qual, a Entidade Empregadora, neste momento, não tem disponível o horário pretendido, nem lhe seria viável a criação de mais um horário que não contemplasse o trabalho aos fins-de-semana, e que não fosse capaz de acautelar as necessidades do serviço durante a semana.

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

(...)

63. E ainda, a atribuição do horário solicitado por V. Exa. implicaria que as restantes trabalhadoras teriam de ser escaladas mais vezes ao fim de semana.

64. 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.”

1.5. A entidade empregadora junta à intenção de recusa 3 documentos que constam de planeamentos de escalas.

1.6. Regularmente notificada no dia 13 de outubro de 2023, a trabalhadora não veio responder à intenção de recusa.

1.7. 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 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. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em 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 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, “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. (...)”.

2.31. 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.

2.32. 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.

2.33. 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)].

2.34. 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.

2.35. 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.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo 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.**

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora vem requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência aos seus filhos com um e sete anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de horário de segunda a sexta-feira entre as 09:00 e as 18:00 horas, com uma hora de intervalo para refeição, com descanso semanal aos sábados e domingos, em conformidade com um turno existente e implementado no serviço, conforme planeamento de escala que anexou ao seu pedido.

2.38. 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.

2.39. A entidade empregadora alega que o pedido da trabalhadora configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, invertendo e desvirtuando o procedimento de horário flexível, ao indicar, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho.

2.40. 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, 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 trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.**”

2.41. Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em www.dgsi.pt que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 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.**”

2.42. Sublinhando ainda a possibilidade de, no seu pedido, o/a trabalhador/a poder indicar a sua preferência quanto ao dias de folga, veja-se ainda , e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em 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 trabalhadora, 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 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, “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. (...)”.

2.43. Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

2.44. 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.

2.45. “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 excecionais, 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

2.46. 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.

2.47. Conjugando o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora, entendemos que se mostram concretizadas exigências imperiosas de funcionamento do serviço na medida em que o horário solicitado pela trabalhadora (proposto entre as 09h00 e 18h00) de facto não tem enquadramento no planeamento das escalas de turnos apresentados pela entidade empregadora.

2.48. De acordo com os mapas apresentados pela entidade empregadora os turnos existentes no serviço atualmente são os seguintes: M12 (09h00-13h00/14h00-20h00); T134(13h00-16h00/17h00-22h00); M114 (07h30-11h00/12h00-16h30); T122 (12h00-14h00/15h00-21h00);

M36 (08h00-13h00/14h00-17h00); MT170 (08h30-13h00/14h00-19h30); MT3Y (07h30-12h00/13h00-17h30); MT110 (09h00-13h00/14h00-17h00); M6 (09h00-14h00); MT26 (09h00-13h00/14h00-19h00), não registando qualquer enquadramento para o horário das 09h00 às 18h00.

2.49. A entidade empregadora explica que no mapa de horário de trabalho junto pela trabalhadora referente ao mês de outubro de 2023 consta um turno M9 (09h00-13h00/14h00-18h00) que é aplicado de forma excecional para cobrir necessidades esporádicas e específicas de apoio às agendas dos médicos ou para regularização de horas referentes ao regime de adaptabilidade que não foi sequer lançado durante o mês de novembro de 2023.

2.50. Releva sobretudo para esta nossa conclusão, o facto de a trabalhadora não ter posto em causa esta matéria na sua apreciação à intenção de recusa, já que não veio sequer pronunciar-se, circunstância que nos permite concluir inexistindo necessidade de regularização de horas referentes ao regime de adaptabilidade, o horário solicitado pela trabalhadora impõe a elaboração de um horário específico, desenquadrado da organização dos tempos de trabalho, apenas e só para atender ao pedido desta trabalhadora em particular, com manifesto constrangimento para atual organização dos tempos de trabalho pré-existente, e que vai para além da intenção do legislador vertida na disciplina jurídica do horário flexível.

2.51. 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 por outro, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.52. E que, 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.

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 ...
– **HOSPITAL ...**, S.A. relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível,
apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo e a
todo o tempo, poderá formular novo pedido.**

3.2. Sem embargo, 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, 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 06 DE DEZEMBRO 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.