

PARECER N.º 502/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1897-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 01.04.2024, por email e correio registado, foi remetido à CITE pela entidade ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de assistente ..., nesta entidade.

1.2. Em 11.03.2024, por email e carta registada, a trabalhadora apresenta o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz (com negrito nosso):

“(…)

Exmo.(as) Sr. (as),

Eu, C., (...), venho requerer horário flexível de acordo com o "Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", tendo em conta que o meu filho P. tem 9 anos, e é portador de deficiência ou doença crónica de acordo com aquilo que também estabelece o mesmo artigo, já referido, do código de trabalho.

*O horário que pretendia compreende se **entre as 7H e as 7H30 da manhã e até às 16H da parte da tarde, nos dias úteis, sendo o descanso semanal ao sábado e ao domingo.***

Junto envio certificado comprovativo que o P. vive em comunhão de mesa e de habitação comigo, emitido pela AT (autoridade aduaneira).

Esta carta que agora segue por email, envio também por carta registada com os documentos em anexo.

(...)"

1.3. Em 25.03.2024, por email e carta registada, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, que se transcreve:

“(…)

ASSUNTO: Pedido de horário flexível

Exm.ª Sr.ª

Na sequência do S/ pedido de horário flexível, vimos, nos termos do disposto no n.3 do artigo 57. do Código do Trabalho, indeferir o S/ pedido, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. O horário solicitado configura um horário fixo e não um horário flexível, na aceção do art. 56. e 57. do Código do Trabalho.

Ao que acresce que,

2. No Serviço em que V. Ex. se encontra alocada, a prestação de trabalho tem, necessariamente, de se enquadrar nos períodos de turno de laboração do Serviço.

3. Dito de outra forma, o horário de trabalho individual de V. Ex. deve ser gizado para responder às necessidades do Serviço e, como tal, tem de ser definido em consonância com o respetivo período de funcionamento, o qual decorre entre as 07h e as 20h00, incluindo, como de seguida se explicita, a realização de turnos de fins-de-semana e feriados em rotatividade com os demais colegas.

4. Veja-se que o horário se inicia às 07h00, de forma a acomodar os doentes, pois estes são encaminhados para a admissão de cirurgias, que tem início por volta das 08h00.

5. Sendo, como breve à parte, o serviço de ..., do Serviço de Gestão de Clientes I Canais Presenciais, o mais benéfico em termos de horários - A título de exemplo, o Serviço de Urgência, que ocorre durante a semana, configura 3 (três) turnos, o da manhã, o intermédio e o da tarde, sendo que este último termina às 22h30.

6. Sem prescindir, V. Ex., à semelhança dos outros trabalhadores, está de serviço aos fins de semana e feriados, de forma esporádica e em rotatividade com os restantes trabalhadores, estando sujeita a um dos turnos (de urgência, que nesse serviço apenas ocorre ao fim de semana) — Com horários entre as 08h00 e às 16h00 ou horário entre as 12h00 e as 20h00.

7. Pelo que, a pretensão de ter um horário fixo e iniciar o período de trabalho nos horários pretendidos por V.Ex.^a não se mostra exequível, pelo contrário, revela-se comprometedor da organização e funcionamento do mesmo.

8. Ao que o indeferimento do seu pedido também surge, por razões imperiosas de funcionamento da Entidade Empregadora, conforme supra se abordou e infra melhor se explicita.

Sem prescindir,

Sempre se dirá que,

9. Foi solicitada Informação e Parecer à S/ chefia sobre a possibilidade de se realizar o referido horário, tendo aquele sido em sentido negativo.

10. A deferir-se o horário, violar-se o princípio da igualdade, previsto no art. 13. da Constituição da República Portuguesa.

11. Veja-se que na elaboração dos horários de trabalho, devem ter-se em consideração não só as exigências adequadas a responder às necessidades do mesmo, mas também a compatibilização com os direitos dos trabalhadores, de entre estes o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

12. Sucede que, no referido serviço, existem outras trabalhadoras, com filhos com idade inferior a 12 anos e/ou com deficiência ou doença crónica, isto é, em situação idêntica à sua.

Pois veja-se que,

13. De acordo com o artigo 56., número 2, do Código do Trabalho, o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do horário de trabalho, o que não se confunde com o horário fixo que V. Ex. peticiona.
14. Neste âmbito importa salientar que, pese embora a que V. Ex. tenha invocado o disposto no artigo 56. do Código do Trabalho, para fundamentar o pedido de horário flexível, verifica-se que a pretensão de colocação em horário, no período compreendido "entre as 7h e as 7h30 da manhã e até às 16H da parte da tarde, nos dias uteis, sendo o descanso semanal ao sábado e ao domingo." Não é de todo enquadrado legalmente como horário flexível
15. Em bom rigor, o regime de horário que V. Ex. efetivamente pretende ver autorizado é a modalidade de horário fixo, quando solicita que lhe sejam fixadas as horas de início e termo da jornada de trabalho diário e solicita não laborar aos sábados e domingos.
16. Com efeito, a pretensão de colocação em horário, no período compreendido das 07h00m às 16h00m, nos dias uteis, sendo o descanso semanal ao sábado e ao domingo subsume-se na modalidade horário rígido.
17. Sendo que, tal pretensão não se insere no escopo da proteção dos trabalhadores com responsabilidades parentais e, por conseguinte, na modalidade de horário de trabalho flexível.
18. Note-se que, conforme referido supra, o regime de horário flexível encontra-se definido no número 2 do artigo 56. do Código do Trabalho, como sendo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do horário de trabalho.
20. Cabendo ao empregador, nos termos da alínea a), do número 3, do mencionado preceito legal, indicar as horas de presença obrigatória, a que se denomina plataformas fixas.
21. No sentido do ora exposto, pronunciou-se o Tribunal da Relação de Lisboa, em aresto de 15/05/2016, disponível in [www.dgsi.pt.](http://www.dgsi.pt), referindo que: «(...) A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, "Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais", 3. edição, que: Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (artigo 56, n.3 corpo) (...)»
22. Assim, na referida modalidade de horário de trabalho fica o trabalhador na disponibilidade de organizar as horas de início e termo do período de trabalho normal diário, ficando obrigado à presença física obrigatória nas denominadas plataformas fixas e, bem assim, a gerir aquelas plataformas flexíveis, de forma a cumprir a carga de horário do trabalho semanal e mensal,
23. Porém, atendendo das tarefas, que se traduz no atendimento ao público, tais funções impossibilitam a existência de plataformas variáveis, uma vez que os doentes se apresentam no horário de funcionamento do balcão, o que impossibilita acomodar o horário de V.Ex.^a.
24. Neste sentido, verifica-se que não assiste à trabalhadora o direito à observância do horário pretendido, sendo que tal circunstância prende-se com o facto de, em bom rigor, esse horário pretendido se não configurar como um horário flexível, na aceção que dele consta do número 2 do artigo 56. ² do Código do Trabalho,

25. *Sob pena de, a ser atribuído o horário nos termos peticionados estarmos perante uma verdadeira alteração de horário de trabalho, ao invés de um horário flexível ao abrigo da Lei da parentalidade.*
26. *Contudo, sem prescindir, existem também aqui imperiosos motivos relacionados com o funcionamento da empresa que obstam ao deferimento do pedido apresentado pela trabalhadora em apreço, como aliás, atrás se explicitou.*
27. *Face ao horário de funcionamento exposto e à necessidade de cumprimento das obrigações legais de descanso semanal e diário dos trabalhadores, de respeito pelos limites máximos de horários de trabalho, o regime de turnos rotativos é a única modalidade de horário que permite responder às necessidades do serviço, como se disse.*
28. *Com efeito, e insistimos, apesar do que V. Ex. solicita ser um horário fixo, e, portanto, sem qualquer enquadramento no artigo 56. do Código do Trabalho, entendemos que o horário solicitado é incompatível com a atividade e funções que V. Ex. desenvolve, uma vez que tendo V. Ex. a categoria de Assistente ..., não é possível, à Entidade Patronal, substituí-la internamente, atendendo ao nível de diferenciação e às exigências de horário de atendimento no balcão.*
29. *Pelo que, a conformação de um horário dessa natureza, entenda-se, flexível, no âmbito de um regime de turnos exigirá uma ponderação distinta por forma a não desvirtuar, justamente, o que emerge da sua própria natureza, sob pena de, a ser livre a iniciativa do trabalhador a sua escolha, se lhe acometer a possibilidade de, por esta via, ser o próprio a alterar o seu horário de trabalho, deixando, assim, de estar atribuído ao empregador a possibilidade de o determinar, ainda que dentro dos limites da lei (artigo 212 n.º 1, do Código do Trabalho).*
30. *Sublinhe-se que, considera-se trabalho por turnos qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas (artigo 220. do Código do Trabalho).*
31. *Ora, face à exiguidade dos quadros de pessoal na área de atividade em apreço, a necessidade de compatibilização e respeito pelos direitos dos demais trabalhadores, o cumprimento dos limites legais em matéria de horário de trabalho, verifica-se que o regime de turnos rotativos é o único modo possível de assegurar o normal funcionamento do serviço, e por consequência, da Entidade Empregadora*
31. *O que garante a exigida equidade e conciliação dos direitos de todos os trabalhadores e que distribui de forma equitativa entre os trabalhadores condições de compatibilização da vida profissional e familiar.*
32. *Assim, o pedido de V. Ex. não se mostra exequível, atentas as funções por si exercidas*
33. *Reafirma-se que o horário fixo, requerido por V. Ex. não se mostra compatível com as exigências do funcionamento dos serviços de saúde, cuja organização assenta em turnos rotativos e aos horários certos e determinados de atendimento, o que, como já se demonstrou, o período de funcionamento é superior ao da jornada diária de V.Ex.ª., bem como dos demais trabalhadores que se encontram em igualdade de circunstâncias.*
34. *Em face do exposto, indefere-se o S/ pedido..”*

(...)

Parecer à Direção dos Recursos Humanos

“Na sequência do pedido de horário flexível, da trabalhadora Sra. (...), vem-se por este meio indeferir o pedido da trabalhadora, face ao facto de se privilegiar uma equipa jovem em que se constata um elevado numero de trabalhadores com filhos menores de doze anos, os horários de funcionamento levam à rotatividade e equidade de horários, elaborados e considerados individualmente, de forma a conciliar o trabalho e a família, não sendo possível que a trabalhadora labore de 2.^a a 6.^a Feira, no horário fixo pretendido, e que os restantes trabalhadores tenham uma maior rotatividade ao sábado e domingo.

Não é, também, possível deferir o horário da trabalhadora, devido aos horários de atendimento ao balcão se encontrarem por turnos, de forma a atender os nossos doentes, atento o período de funcionamento (de 12 horas) excede o período normal de trabalho de cada trabalhador.

Lisboa, 12 de Março de 2024,

O Diretor da Área de Cliente”

(...)”

1.4. Em 27.03.2024, por email, a trabalhadora apresenta apreciação à intenção de recusa proferida, como se transcreve (com negrito nosso):

“(...)

Lisboa, 27 de Março de 2024.

ASSUNTO: Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares,

Exmos. Senhores Presidente da Direcção,

C., trabalhadora do (...) desde 01 de Março de 2001, com a categoria profissional Assistente Administrativa/Operacional, a exercer funções no Serviço de Gestão de Clientes do (...), nos termos do disposto no n. 5 do artigo 57. do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem responder à decisão de indeferimento do meu pedido de horário flexível, que me foi comunicada em 25 de Março de 2024, e solicitar a V.^a Exa. o seguinte:

- A trabalhadora requereu que lhe seja atribuído um regime de **horário de trabalho flexível** para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho (...), nascido em 04-12-2014, menor de 9 (nove) anos e com doença crónica, **por período indeterminado** (em anexo Cartão do Cidadão da menor e Atestado Médico de Incapacidade Multiuso);
- Que lhe fosse atribuído com um horário de trabalho que seja da melhor conveniência de V. Exas., desde que compreendido **entre 07:00 horas e as 15:00 horas ou entre as 7H30 e as 15H30, de 2.^a Feira a 6.^a Feira, preferencialmente em regime de horário contínuo;**
- Que não devesse a trabalhadora prestar serviço em dias Feriados com ou tolerância de ponto;
- O início do cumprimento do novo horário de trabalho: **26 de Abril de 2024.**

Não tenho qualquer possibilidade de continuar doravante a exercer o meu horário de trabalho em regime de turnos, nomeadamente nos turnos a partir das 15h30, pois necessito de acompanhar o meu filho no período diurno de cada dia, para além de que o horário de funcionamento da Escola onde deixo a meu filho menor só se encontrar aberta no seu horário escolar das 09h00 às 15h30, para além de que a comparência nas instituições onde o meu filho faz as terapias médicas e clínicas, imprescindíveis para a sua boa saúde, iniciam-se no horário das 16h às 18h, pelo que apenas me é possível acompanhar a minha filho nesta e noutras tarefas se praticar o horário acima requerido,

Declarei ainda que o menor (...) vive em comunhão de mesa e habitação com a presente requerente, conforme declaração da Junta de freguesia que junto.

A vossa resposta ao meu pedido viola os meus direitos enquanto mãe de uma criança menor com alto grau de deficiência, situação essa que nem sequer é tida em conta na resposta e decisão de indeferimento que me deram.

Não aceito qualquer referência de que o meu pedido não respeita as normas legais previstas no Código do Trabalho e que viola o princípio de igualdade entre trabalhadores.

Bem sabe o ... as enormes dificuldades que tenho e terei em acompanhar o meu filho menor nas suas atividades escolares e nas terapias que obrigatoriamente tem que fazer, sob pena de ter grande retrocesso na sua saúde.

Lamento que o ..., minha empregadora que também tem a circunstância de ser uma ..., não tenha o mínimo de sensibilidade e bom senso em toda esta situação especial em que me encontro e vivo diariamente

O meu pedido em nada prejudicaria o normal funcionamento no meu serviço, que pode ser adaptado ao facto de apenas poder cumprir o meu horário de trabalho em determinadas horas, conforme referi, E que, aliás, tem vindo a ser praticado em grande medida desde o meu regresso ao trabalho em 27 de Fevereiro de 2023.

Receio que esta decisão também esteja a ser tomada pelo facto de ter proposto uma ação judicial contra o M., que ainda corre termos.

Desta forma, manifesto a minha total discordância e repúdio pela decisão de indeferimento do

Aguardo o envio deste processo para a CITE, para boa decisão do meu pedido.

(...)"

Em anexo: 3 (três) documentos.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e

mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

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

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

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

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

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

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

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

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

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

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do

Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

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

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, **a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 7H e as 7H30 da manhã e até às 16H da parte da tarde, nos dias úteis, com descanso semanal ao sábado e ao domingo**, de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e prestar assistência ao filho com 9 anos, portador de deficiência ou doença crónica. **Em sede de apreciação, reitera que lhe seja atribuído um horário de trabalho** que seja da melhor conveniência, **desde que compreendido entre 07:00 horas e as 15:00 horas ou entre as 7H30 e as 15H30, de 2.ª Feira a 6.ª Feira, preferencialmente em regime de horário contínuo, por não ter** qualquer possibilidade de continuar doravante a exercer o horário de trabalho em regime de turnos, nomeadamente nos turnos a partir das 15h30, pois necessito de acompanhar o filho no período diurno de cada dia, para além de que o horário de funcionamento da Escola onde deixa o filho menor só se encontrar aberta no seu horário escolar das 09h00 às 15h30, para além de que a comparência nas instituições onde o meu filho faz as terapias médicas e clínicas, imprescindíveis para a sua boa saúde se iniciarem no horário das 16h às 18h. Mais declara que o pedido em nada prejudicaria o normal funcionamento no serviço, por ser o horário que tem vindo praticar em grande medida desde o regresso ao trabalho em 27 de Fevereiro de 2023 e que vive em comunhão de mesa e habitação com o menor, juntando em anexo Cartão do Cidadão do filho bem como o Atestado Médico de Incapacidade Multiuso.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa ao pedido de horário flexível com fundamento em o horário solicitado configurar um horário fixo e não um horário flexível e em necessidades imperiosas do funcionamento do serviço e em súmula, (1) a pretensão de colocação em horário, no período compreendido das 07h00m às 16h00m, nos dias uteis, sendo o descanso semanal ao sábado e ao domingo subsume-se na modalidade horário rígido, e o que a trabalhadora pretende ver autorizado é a modalidade de horário fixo, quando solicita que lhe sejam fixadas as horas de início e termo da jornada de trabalho diário e solicita não laborar aos sábados e domingos, estando perante uma verdadeira alteração de horário de trabalho, ao invés de um horário flexível ao abrigo da Lei da parentalidade; (2) no Serviço em que se encontra alocada, a prestação de trabalho tem, necessariamente, de se enquadrar nos períodos de turno de laboração e ser definido em consonância com o respetivo período de funcionamento, entre as 07h e as 20h00, incluindo, a realização de turnos de fins-de-semana e feriados em rotatividade com os demais colegas; (3) a trabalhadora à semelhança dos outros trabalhadores, está de serviço aos fins de semana e feriados, de forma esporádica e em rotatividade com os restantes trabalhadores, estando sujeita a um dos turnos (de urgência, que nesse serviço apenas ocorre ao fim de semana) com horários entre as 08h00 e às 16h00 ou horário entre as 12h00 e as 20h00, pelo que, a pretensão de ter um horário fixo e iniciar o período de trabalho nos horários pretendidos não se mostra exequível, pelo contrário, revela-se comprometedor da organização e funcionamento do mesmo; (4) o horário solicitado é incompatível com a atividade e funções na categoria de Assistente ..., não sendo possível, à Entidade Patronal, substituí-la internamente, atendendo ao nível de diferenciação e às exigências de horário de atendimento no balcão bem como face à exiguidade dos quadros de pessoal na área de atividade em apreço; (5) a deferir-se o horário, violar-se o princípio da igualdade, previsto no art.º 13.º da Constituição da República Portuguesa e (6) na elaboração dos horários de trabalho, devendo ter-se em consideração não só as exigências adequadas a responder às necessidades do mesmo, mas também a compatibilização com os direitos dos trabalhadores, de entre estes o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar por no referido serviço, existem outras trabalhadoras, com filhos com idade inferior a 12 anos e/ou com deficiência ou doença crónica, isto é, em situação idêntica à sua.

2.29. Começando-se por analisar como **questão prévia**, de a trabalhadora em sede de apreciação, não se cingir a apreciar os fundamentos invocados na intenção de recusa e apresentar uma amplitude diferente da indicada no pedido inicial, pelo que impõem-se esclarecer

que esta afigura-se-nos consubstanciar um novo pedido, motivo pelo qual não pode ser objeto de análise em (in)cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho, sem prejuízo de se salvaguardar a possibilidade de as partes celebrarem um acordo.

2.30. Por se entender que a apreciação à intenção de recusa, que altere o pedido de atribuição de um horário flexível, consubstancia um novo pedido, do qual a entidade empregadora não pode pronunciar-se, em (in)cumprimento o disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho, uma vez que o procedimento legal não prevê a faculdade de a entidade empregadora se poder pronunciar sobre a apreciação apresentada pela trabalhadora, tão somente dispõe o dever de o empregador enviar o processo, a esta comissão, para análise e emissão do parecer prévio.

2.31. Resultando, assim, que no caso, **de o/a trabalhador/a, em sede de apreciação à intenção de recusa, trazer elementos novos e determinantes à apreciação do pedido, sem solicitar uma revogação do pedido inicial, os mesmos não serão tidos em conta, porquanto, comprometem o direito do empregador se pronunciar,** em (in)conformidade com o previsto o n.º 3 do artigo 57.º do Código de Trabalho.

2.32. Assim, **considerando o pedido formulado** pela trabalhadora para prestação de trabalho em regime de horário flexível **entre as 7H e as 7H30 da manhã e até às 16H da parte da tarde, nos dias úteis, com descanso semanal ao sábado e ao domingo,** esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou 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.

2.33. E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.34. A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida

familiar, conferindo-lhe a possibilidade de indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

2.35. Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.15 a 2.22 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente que se pretendeu atribuir ao/à trabalhador/a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do/a trabalhador/a – ex vi artigo 212.º do Código do Trabalho.

2.36. Entendimento com igual colhimento pelos Tribunais Superiores. Veja-se, entre outros³, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“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 n.º 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.”*

2.37. Neste sentido, veja-se, por fim, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, e, donde se extrai o seguinte sumário: *“O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso*

³ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 11.07.2019, Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 28.10.2020, Processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1. e Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, Processo n.º 242/16.7BECBR; todos disponíveis em: www.dgsi.pt

semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”.

2.38. Em rigor, tendo a trabalhadora apresentado um pedido com a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e demonstrar objetivamente que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.39. Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

2.40. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.41. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em 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 proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, 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 inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.42. Resultando, evidente, a importância da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal na relação laboral, dispendo o legislador que *“o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.”* - n.º 3 do artigo 127.º do CT e na organização do trabalho, a entidade empregadora, na elaboração do horário de trabalho deve: *“Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”* – alínea b) n.º 2 do artigo 212 do CT.

2.43. Não se mostrando despidendo invocar, que em matéria de direitos, deveres e garantias das partes, o dever geral de o empregador e o/a trabalhador/a procederem de boa fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações, devendo na execução do contrato, colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional, e social do trabalhador - artigo 126.º do CT.

2.44. Neste sentido, da análise da fundamentação constante na intenção de recusa, do teor do pedido e da apreciação apresentada pela trabalhadora, afigura-se-nos que a entidade empregadora não comprova de forma objetiva e concreta a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.45. Em rigor, o empregador, apesar de indiciar exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, não as concretiza, nomeadamente demonstrando os constrangimentos provocados pela alteração do horário flexível em consideração dos trabalhadores/as que dispõe e/ou os necessários/as, indicando quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.46. Em relação à invocação da violação do **princípio da igualdade e de** na elaboração dos horários de trabalho **dever ter em consideração a compatibilização com os direitos dos trabalhadores**, de entre estes o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar por no referido serviço, existem outras trabalhadoras, com filhos com idade inferior a 12 anos e/ou

com deficiência ou doença crónica, **ênfatiza-se que a atribuição do horário flexível não constitui um tratamento preferencial, mas antes o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que a entidade empregadora tem o dever de promover.**

2.47. Com efeito, a **CITE**, tem mencionado em inúmeros pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014 que: “Em rigor, ***não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.***”

2.48. Assim, **perante a existência de eventual colisão de direitos, deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil**, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

2.49. Cumprindo sublinhar que **a especial proteção dos/as trabalhadores/as, materializada no direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.**

2.50. Por último, realça-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1

do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário nos termos em que solicitou.

3.2. O empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao/à trabalhador/a essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE ABRIL DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.