

PARECER N.º 539/CITE/2024

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/2072/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **09 de abril de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ...que exerce funções de Enfermeiro Especialista em Enfermagem de Reabilitação no serviço de

1.2. O pedido do trabalhador data de **18 de março de 2024**, e foi formulado na aplicação de Gestão Documental (filedoc), nos seguintes termos:

“..., Enfermeiro Especialista em Enfermagem de Reabilitação, com o número mecanográfico ... a exercer funções no serviço de ... desde 2015, atualmente em horário rotativo, vem por este meio requerer autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de Fevereiro, o que faz com os seguintes fundamentos e nos seguintes termos:

1. O requerente tem um CIT de 35 h semanais e exerce funções no serviço de ... desde Dezembro de 2015, em regime de horário rotativo de turnos: M5 (8-14.30); T9 (14-20.30); S1 (20.00-08.30).
2. O requerente é pai de um bebé de 26 meses com quem vive em comunhão de mesa e habitação (declaração anexa).
3. O seu filho frequenta o Jardim de Infância, que funciona em dias úteis, das 07:00 às 19:00.
4. Ao fim de semana e feriados o menor fica ao cuidado dos progenitores, ou, estando estes a trabalhar, ao cuidado dos avós paternos quando têm disponibilidade.
5. Foi realizado um pedido pelos progenitores aos respetivos serviços para que os horários fossem coincidentes, pois entendem ser mais benéfico para a criança usufruir de tempo de qualidade em família e não apenas com um dos progenitores; este pedido apenas foi cumprido parcialmente, estando sempre dependentes de trocas.

É assim, de fundamental importância para a estabilidade familiar a atribuição de um horário mais ajustado às nossas reais necessidades, com alguma previsibilidade e com a flexibilidade necessária para que se diminuam os constrangimentos inerentes ao facto de termos que aguardar todos os meses pelo lançamento do horário de trabalho, sem qualquer previsibilidade do mesmo; sendo que, como já referi, temos depois de realizar trocas de

horário que nos permitam maioritariamente ajustar os turnos (e não termos de “trocar” o filho no carro ou no corredor do serviço) o que nem sempre é fácil e /ou possível de executar. Tais factos acabam por poder comprometer o desempenho profissional e acarretam consequências negativas no desempenho das minhas funções parentais e até da saúde mental.

Face ao exposto, entende o requerente que um horário noturno de segunda a domingo e diurno (turno M5) em dias úteis, será o que lhe permite:

- Um melhor acompanhamento do filho menor (dado que a maior do tempo livre da criança é nos dias em que não vai para o jardim de infância e, durante o período noturno, estando a dormir, não se subtraem horas de qualidade com o filho);
- Agilizar mais facilmente trocas de horário em função do horário do outro progenitor (o que acontece muitas vezes num mês), para que o horário seja coincidente;

Em virtude do exposto, o requerente solicita a V. Exa autorização para trabalhar em regime de horário flexível com os seguintes requisitos e nos termos que se seguem, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho:

1. Manhãs (M5- das 8 às 14.30), num total de 12 por mês, a realizar em dias úteis.
2. Tardes (T9- das 14 às 20.30), no máximo de 3 por mês, perfazendo o total de 12 turnos diurnos, a negociar sempre com o requerente e a realizar em dias úteis.
3. Noites (S1- das 20 às 8.30), no máximo de 8 por mês, de segunda a domingo garantindo o respetivo descanso e sendo estas rotativas.
4. Uma vez por mês, pelo menos, gozar a folga semanal ao sábado e domingo consecutivamente.
5. Em épocas festivas, em que o convívio familiar é privilegiado e imprescindível para o salutar desenvolvimento e moral do menor e em que, em todos os estabelecimentos de ensino existem condicionalismos de horário ver reduzida a sua carga horária, realizando:
 - a. No máximo uma noite no fim de semana Pascal (sexta-feira santa ou sábado de aleluia);
 - b. Em dezembro, uma vez que ocorrem duas épocas festivas muito próximas, entre os dias 23 a 25 e 30 a 1, realizar apenas manhãs a 24 e/ou 31 independentemente de poderem ser dias não uteis (por forma a facilitar a dinâmica do serviço e apenas por ser época festiva e não querer sobrecarregar os colegas) ou realizar noite a 23 e/ou a 30.
6. Salvuaguarda o direito de realizar trocas, desde que cumprindo os requisitos supracitados;
7. Reitera a necessidade de, em virtude do trabalho de ambos os progenitores ser por turnos e na mesma instituição, manter o horário coincidente.

Pelo acima exposto, pretende o Requerente o regime de horário flexível, na modalidade requerida, pelo prazo máximo legal, ou seja, até que o filho complete os doze (12) anos de idade conforme o n.º1 do artigo 56.º do Código de trabalho, salvo alteração na dinâmica familiar que motive revogação do mesmo; e que seja fixado o horário de trabalho de acordo com os requisitos supracitados, sendo que os mesmos permitem uma janela horária ampla para a elaboração de um horário de 35h semanais.

Pretende ainda, o Requerente durante todo o tempo que vigorar o horário flexível, ser dispensado de prestar trabalho suplementar, à luz dos motivos já referidos de acompanhamento do filho menor.

Solicita, de igual modo, o Requerente, ser dispensado da prestação de trabalho em regime de banco de horas até que o filho complete os 12 anos de idade, direito já legalmente previsto até aos 3 anos de idade do menor, que à semelhança do ponto anterior apenas se solicita que se prolongue enquanto durar o horário flexível.

As duas premissas anteriores poderão ser negociadas com a chefia, em caso de imperiosa e pontual necessidade do serviço em que o Requerente poderá colaborar na realização de turnos suplementares.

Pretende o Requerente que este regime de flexibilidade de horário, que lhe permitirá prestar assistência imprescindível e inadiável ao filho menor tenha início a 01/05/2024. Tal flexibilidade de horário é imprescindível para que o seu filho possa beneficiar do acompanhamento de pelo menos um dos progenitores, fator essencial para projetar num ambiente saudável o seu desenvolvimento social, intelectual e moral. Estou convicto que a atribuição do horário flexível nos termos supracitados não afeta o regular funcionamento do serviço. Pelo exposto, solicito a Vossa Excelência que dê provimento ao meu pedido nos termos requeridos.”

1.3. O trabalhador junta ao seu pedido uma declaração comprovativa da morada da residência e composição do agregado familiar.

1.4. A entidade empregadora, no dia **5 de abril de 2024**, manifestou intenção de recusar o **pedido formulado**: “(...) Indefere-se o solicitado, devendo-se proceder de acordo com o que é necessário para se manter a atividade assistencial segura para os utentes, ou seja, identificação prévia dos turnos a descoberto que pelos motivos expostos e descritos (onde se prova que os restantes profissionais não têm possibilidade de os assegurar), sejam estes mesmos turnos distribuídos na mesma proporção e em equidade de divisão, pelas colaboradoras que no serviço possuem e requerem esta mesma tipologia de horário.”

1.5. Regularmente notificado, o trabalhador veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, no dia **8 de abril de 2024**, alegando para o efeito o seguinte:

“(...)Acuso a receção da Vossa comunicação electrónica, de 05/04/2024, através da qual me comunicam a intenção de recusar o meu pedido de exercício da atividade laboral em regime de horário de trabalho flexível. Assim, serve a presente para, ao abrigo do disposto no art. 57.º, n.º 4, in fine, do Código do Trabalho, apresentar a V. Exas. a minha apreciação acerca da Vossa intenção de recusa, nos termos e com os seguintes fundamentos:

O signatário formulou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando a duração do prazo previsto para o efeito [“até que o filho complete os 12 (doze) anos de idade (...) salvo alteração na dinâmica familiar que motive revogação do mesmo”].

“5. Foi realizado um pedido pelos progenitores aos respectivos serviços para que os horários fossem coincidentes, pois entendem ser mais benéfico para a criança usufruir de tempo de qualidade em família e não apenas com um dos progenitores; este pedido apenas foi cumprido por uma das partes e parcialmente, estando sempre dependentes de trocas.”

Por isso, como forma de poder prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho, com 27 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração em anexo, o signatário solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, propondo a elaboração do seu horário da seguinte forma:

“1. Manhãs (M5- das 8 às 14.30), no máximo 12 por mês, a realizar em dias uteis.



2. Tardes (T9- das 14 às 20.30), no máximo de 3 por mês, perfazendo o total de 12 turnos diurnos, a negociar sempre com o requerente e a realizar em dias úteis.
3. Noites (S1- das 20 às 8.30), no máximo de 8 por mês, de segunda a domingo garantindo o respetivo descanso e sendo estas rotativas.
3. Uma vez por mês, pelo menos, gozar a folga semanal ao sábado e domingo consecutivamente.
4. Em épocas festivas, em que o convívio familiar é privilegiado e imprescindível para o salutar desenvolvimento e moral do menor e em que, em todos os estabelecimentos de ensino existem condicionalismos de horário ver reduzida a sua carga horária, realizando:
 - a. No máximo uma noite no fim de semana Pascal (sexta-feira santa ou sábado de aleluia);
 - b. Em dezembro, uma vez que ocorrem duas épocas festivas muito próximas, entre os dias 23 a 25 e 30 a 1, realizar apenas manhãs a 24 e/ou 31 independentemente de poderem ser dias não úteis (por forma a facilitar a dinâmica do serviço e apenas por ser época festiva e não querer sobrecarregar os colegas) ou realizar noite a 23 e/ou a 30.
5. Salvaguarda o direito de realizar trocas, desde que cumprindo os requisitos supracitados;
6. Reitera a necessidade de, em virtude do trabalho de ambos os progenitores ser por turnos e na mesma instituição, manter o horário coincidente.

A Vossa intenção de recusa fundamenta-se no facto de se dever “proceder de acordo com o que é necessário para se manter a atividade existencial segura para os utentes (...) sejam estes mesmos turnos distribuídos na mesma proporção e em equidade de divisão, pelas colaboradoras que no serviço possuem e requerem esta mesma tipologia de horário”; nas épocas festivas “existir um regulamento de rotatividade de festas de Natal e ano Novo, no sentido de assegurar uma distribuição equitativa dos turnos, no próprio ano e ao longo dos anos, entre todos os trabalhadores”, bem como no facto de “Todos os meses os horários de ambos os progenitores são compatibilizados entre a chefias incluindo férias” e ainda “para a compatibilização mensal, os horários em fase de planeamento são trocados entre chefias no sentido de ajustarem os turnos como pretendido pelos colaboradores”.

Ora, o artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do trabalhador e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável.

V. Exas. não alegam qualquer circunstância objetiva que, no caso concreto, concretize a impossibilidade de substituição do signatário, quer pelas suas competências profissionais ou qualidades específicas no exercício da profissão, pelo que não pode proceder, por esta via, a recusa de V. Exas.

Impõe-se, de seguida, afrontar a alegada, mas indemonstrada, necessidade de “proceder de acordo com o que é necessário para se manter atividade existencial segura para os utentes (...) sejam estes mesmos turnos distribuídos na mesma proporção e em equidade de divisão, pela colaboradoras que no serviço possuem e requerem esta mesma tipologia de horário”.

Conforme consta do Parecer n.º 761/CITE/2023, proferido no âmbito de uma situação em tudo idêntica à presente, “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 11/07/12019 (processo ...) disponível em www.dgsi.pt”

Assim, era exigível que V. Exas. tivessem demonstrado, de forma clara e inequívoca, 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” – cfr. Parecer n.º 761/CITE/2023.

Porém, compulsada a Vossa intenção de recusa, a que ora se responde, verifica-se que a mesma não contém um único elemento factual que permita concluir que existem as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do serviço, que impeçam a atribuição do solicitado horário flexível.

(...)

Com efeito, os limites temporais indicados pelo signatário correspondem a turnos de que V. Exas. efetivamente dispõem.

Relativamente ao facto de “todos os meses os horários de ambos são compatibilizados entre a chefias incluindo férias” e ainda “para a compatibilização mensal, os horários em fase de planeamento são trocados entre chefias no sentido de ajustarem os turnos como pretendido pelos colaboradores”.

Impõe-se referir que, apesar de ter sido formulado um pedido para que o horário fosse coincidente, o mesmo, conforme se deixou referido, apenas foi cumprido por uma das partes e parcialmente, sendo esta uma das principais motivações em que se baseia o presente pedido, pois só formalizando o mesmo será possível, em caso de emissão de parecer favorável pela entidade responsável, garantir a harmoniosa conciliação da minha vida pessoal e familiar (doc 1).

Para além disso, no Serviço do signatário apenas existe uma trabalhadora que beneficia de horário flexível, realizando apenas turnos diurnos, sobretudo manhãs e em dias úteis, colaboradoras que por questões de saúde, idade ou questões relativas a amamentação não realizam trabalho noturno e outra colaboradora que não trabalha aos fim-de-semana de quinze em quinze dias. Claudica, assim, o argumento apresentado por V. Exas., apesar de indemonstrado, de que “sejam estes mesmos turnos distribuídos na mesma proporção e em equidade de divisão”.

Já quanto ao facto de nas épocas festivas “existir um regulamento de rotatividade de festas de Natal e ano Novo, no sentido de assegurar uma distribuição equitativa dos turnos, no próprio ano e ao longo dos anos, entre todos os trabalhadores, esta afirmação não é totalmente verdadeira, pois o esquema de turnos para assegurar é variável todos os anos, é preenchido por voluntariado, surgem turnos críticos se não houver voluntários para os fazer e a distribuição do próprio esquema não é equitativa (doc 2). Importa ainda referir que as duas colegas cujos horários não contemplam trabalho noturno, sendo certo que o horário de uma delas também não contempla trabalho aos fins de semana, igualmente, não trabalham em tais períodos nas épocas festivas. (...)

Face a todo o exposto, conclui-se pela improcedência da fundamentação vertida por V. Exas. na comunicação electrónica de 05/04/24, a que ora se responde, venho solicitar que, em cumprimento do disposto no ponto 5 do artigo 57º do CT, dêem seguimento ao pedido, enviando-o para apreciação e emissão de respetivo parecer pela CITE. (...)

1.6. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação, sem prejuízo dos documentos que se mostram juntos ao expediente, sem sobre eles tenha sido feita qualquer referência quanto aos factos que se pretendem demonstrar.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo 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 a vida familiar 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 subseqüentes 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 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. (...)”.

2.31. 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, o trabalhador requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, alegando para o efeito que necessita de prestar assistência ao filho, com 26 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, propondo prestar a sua atividade profissional nos seguintes períodos de tempo:

1. Manhãs (M5- das 8 às 14.30), num total de 12 por mês, a realizar em dias úteis.
2. Tardes (T9- das 14 às 20.30), no máximo de 3 por mês, perfazendo o total de 12 turnos diurnos, a negociar sempre com o requerente e a realizar em dias úteis.
3. Noites (S1- das 20 às 8.30), no máximo de 8 por mês, de segunda a domingo garantindo o respetivo descanso e sendo estas rotativas.
4. Uma vez por mês, pelo menos, gozar a folga semanal ao sábado e domingo consecutivamente.
5. Em épocas festivas, em que o convívio familiar é privilegiado e imprescindível para o salutar desenvolvimento e moral do menor e em que, em todos os estabelecimentos de ensino existem condicionalismos de horário ver reduzida a sua carga horária, realizando:
 - a. No máximo uma noite no fim de semana Pascal (sexta-feira santa ou sábado de aleluia);
 - b. Em dezembro, uma vez que ocorrem duas épocas festivas muito próximas, entre os dias 23 a 25 e 30 a 1, realizar apenas manhãs a 24 e/ou 31 independentemente de poderem ser dias não uteis (por forma a facilitar a dinâmica do serviço e apenas por ser época festiva e não querer sobrecarregar os colegas) ou realizar noite a 23 e/ou a 30.

2.38. O pedido do trabalhador 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. Ressalvamos, no entanto, que por força das suas competências e atribuições, a CITE não pode pronunciar-se quanto ao pedido em toda a sua extensão, ficando a nossa apreciação reduzida à pretensão do trabalhador que pode ser subsumível ao disposto nos referidos artigos 56º e 57º. A CITE não se pronunciará, por conseguinte, relativamente à dispensa de trabalho suplementar, ou dispensa da prestação de trabalho em regime de banco de horas.

2.40. 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.**

2.41. A entidade empregadora **não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição do trabalhador requerente.**

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

2.43. 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.

2.44. Analisada a intenção de recusa constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam, de facto, à atribuição do horário flexível.

2.45. Com efeito, para além de juízos meramente conclusivos, a entidade empregadora não alega nem demonstra os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.

2.46. A falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem

sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias ao trabalhador requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico deste trabalhador e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

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

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

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

2.50. Impõe-se ainda dar nota que entidade empregadora alude na sua intenção de recusa ao rateamento e distribuição equitativa dos turnos *pelas colaboradoras que no serviço possuem e requerem esta mesma tipologia de horário*. Sobre esta questão o trabalhador refere que apenas existe uma trabalhadora que presta a sua atividade profissional em regime de horário flexível.

2.51. Diga-se, neste particular, que, de facto, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade

estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.52. E existindo colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie) entre os/as vários/as trabalhadores/as, *a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos* (cf. Parecer n.º 710/CITE/2017).

III – CONCLUSÃO

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

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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. A empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 trabalhador 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 08 DE MAIO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.