

PARECER N.º 628/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/2710/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **09 de maio de 2024**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora em **27 de março de 2024**, por carta registada com AR, por via do qual requereu autorização para a prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível, ao abrigo do artigo 56º do Código de Trabalho e demais normas regulamentares aplicáveis, alegando para o efeito que é mãe de duas crianças, respetivamente nascidas em ...2022 e ...2018, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação e a quem necessita de prestar assistência e cuidados inadiáveis. O outro progenitor exerce atividade profissional em horários não compatíveis com os horários de funcionamento das instituições onde se encontram as suas filhas. Pelo que, e com vista a assegurar assistência das suas filhas menores, no período noturno, nos feriados e fins de semana, propõe que, pelo período de onze anos, o seu horário de trabalho seja elaborado de segunda a sexta feira das 08h00 às 16h00, com folgas semanais aos sábados e domingos.

1.3. A trabalhadora junta 7 (sete) documentos, sendo os dois documentos de identificação das crianças, um atestado comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, duas declarações de frequência das crianças em estabelecimento pré escolar e respetivo horário de funcionamento, e uma declaração relativa à situação profissional do outro progenitor.

1.4. Por carta registada com AR remetida à trabalhadora, no dia **18 de abril de 2024**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...)

1 - Acusamos a receção da comunicação datada de 25 de março de 2024, que V. Exa. nos dirigiu, onde solicita que lhe seja autorizada a realização de um horário de trabalho flexível, de segunda a sexta-feira entre as 08:00 e as 16:00, com descanso semanal ao sábado e ao domingo e até ao momento em que a filha menor de idade perfaça os 12 anos.

2 — Preliminarmente importa dizer que este não foi a primeira comunicação de V. Exa.

3 - Como sabe, por comunicação de 24 de Janeiro de 2023, V. Exa solicitou que lhe fosse autorizada a realização de um horário de trabalho flexível, de segunda a sexta-feira entre as 08:00 e as 17:00, com descanso semanal ao sábado e ao domingo e até ao momento em que a filha menor de idade perfizesse os 12 anos

4 — Por via desse pedido foi elaborado e atribuído um horário de acordo com o parecer recebido pelo CITE a 02 de Março de 2023, que seria de acordo com o pedido que nos fez, ou seja, entre as 08h00 e as 17h00.

5 - Nesse sentido deixou de fazer horário de turno, passando ao regime de horário flexível, nos termos do nº 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 7/2 009, de 12 de fevereiro.

6 — V. Exa. vem agora, volvido 1 ano, fazer novo pedido de horário, quando nenhuma das circunstâncias se alterou na sua vida e do seu agregado familiar.

7 - Ao invés, para a empresa o pedido de flexibilização que efetuou em 24 de Janeiro de 2023, ano passado, determinou uma reformulação interna de elaboração de horários e com reflexos nos colegas e na própria empresa.

8 — Não pode V. Exa. vir todos os anos pedir para alterar o pedido que efetuou, pois tal determina no mínimo uma enorme insegurança para a empresa.

9 — Assim, e s.m.o., somos da opinião de que o pedido que foi efetuado por V. Exa. a 24 de Janeiro de 2023 de horário de trabalho flexível, de segunda a sexta-feira entre as 08:00 e as 17:00, com descanso semanal ao sábado e ao domingo e até ao momento em que a filha menor de idade perfizesse os 12 anos e que determinou que a empresa elabora-se e atribui-se a V. Exas. um horário de acordo com o parecer recebido pelo CITE a 02 de Março de 2023, que seria de acordo com o pedido que nos fez, ou seja, entre as 08h00 e as 17h00 é o horário que deverá ser mantido.

10- Não obstante, iremos proceder à tramitação da comunicação que V. Exa. nos fez chegar, tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

11 — Dito isto, e em resposta, comunicamos que é n/intenção recusar o pedido de V. Exa. de alteração de horário de trabalho, mormente, com os seguintes fundamentos.

- A

Alteração do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador

12 — Como se disse supra, por comunicação de 24 de janeiro de 2023, V. Exa solicitou que lhe fosse autorizada a realização de um horário de trabalho flexível, de segunda a sexta-feira entre as 08:00 e as 17:00, com descanso semanal ao sábado e ao domingo e até ao momento em que a filha menor de idade perfizesse os 12 anos

13 — Por via desse pedido foi elaborado e atribuído um horário de acordo com o parecer recebido pelo CITE a 02 de março de 2023, que seria de acordo com o pedido que nos fez, ou seja, entre as 08h00 e as 17h00.

14 - Nesse sentido deixou de fazer horário de turno, passando ao regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro.

15 — V. Exa. vem agora, volvido 1 ano, fazer novo pedido de horário, quando nenhuma das circunstâncias se alterou na sua vida e do seu agregado familiar.

16 - Ao invés, para a empresa o pedido de flexibilização que efetuou em 24 de Janeiro de 2023, ano passado, determinou uma reformulação interna de elaboração de horários e com reflexos nos colegas e na própria empresa.

17 — Não pode V. Exa. vir todos os anos pedir para alterar o pedido que efetuou, pois tal determina no mínimo uma enorme insegurança para a empresa e com reflexos nos seus colegas e na própria empresa.

18 - Este pedido não é um novo pedido, mas sim uma alteração ao pedido que V. Exas. já apresentou e que está implementado, porque V. exas. O solicitou.

19 — Assim, e s.m.o., somos da opinião de que o pedido que foi efetuado por V. Exa. a 24 de Janeiro de 2023 de horário de trabalho flexível, de segunda a sexta-feira entre as 08:00 e as 17:00, com descanso semanal ao sábado e ao domingo e até ao momento em que a filha menor de idade perfizesse os 12 anos e que determinou que a empresa elabora-se e atribui-se a V. Exas. um horário de acordo com o parecer recebido pelo CITE a 02 de Março de 2023, que seria de acordo com o pedido que nos fez, ou seja, entre as 08h00 e as 17h00 é o horário que deverá ser mantido.

- B

Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

20 - Dispõe o artigo 56.º, n.º 2 do Código de Trabalho que o horário flexível é: “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”

21 - Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando “os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)” (alínea b), n. 3, artigo 56.º do CT).

22 - Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador.

23 - E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56 do CT).

24 - V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 08:00 e as 16:00, de segunda a sexta-feira, o que configura um pedido de horário fixo.

25 — Horário fixo este, que V. Exa. já solicitou e que está a ser cumprido nos exatores termos por si solicitado.

26 — Acresce que, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho.

27 — A previsão do Código de Trabalho é que cabe à entidade empregadora definir os períodos de presença obrigatória e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.

28 — O mesmo é dizer que o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

29 - Neste sentido pronunciou-se o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que “Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (artº 56º nº 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (artº 56. n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários.».

30 — Acresce que, as existências de um horário de turnos determinam uma dificuldade enorme na gestão dos tempos de trabalho, impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

31 - Concluimos, pois que o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56º e 57º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível, não só porque incide sobre os dias de trabalho e os dias de descanso, mas sim, por ser patente, que o que pretende é um novo horário de trabalho com folgas fixas.

32 — Assim, entendemos que o pedido de v. exa. não tem cabimento na legislação invocada e, por isso, indefere-se o mesmo.

- C

Das exigências imperiosas do funcionamento da empresa

(n.º 2, art. 57º do Código de Trabalho)

33 — Sem prescindir, sempre se dirá, que o pedido de V. Exa., de alteração de folgas para folgas fixas, juntamente com o horário de entrada (8:00 horas) saída (às 16:00 horas) não é possível por força de exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

34 - Com efeito, V. Exa. exerce funções de auxiliar de produção.

35 — A empresa funciona num regime de laboração com 2 turnos rotativos: 1. turno das 8.00 horas às 16.00 horas, 2. turno das 16.00 horas às 00.00 horas.

36 — Apenas em épocas altas, mediante encomendas e quando há água, a laboração é contínua havendo um terceiro turno das 00.00 horas às 08.00 horas, só nestas circunstâncias.

37 — V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e prática horários diversificados desde a data de admissão.

38 — A empresa tem um total de 19 trabalhadores afetos aos turnos, sendo que dos 19 fazem turnos rotativos, 4 são mulheres e o restante homens.

39 - Existem 17 trabalhadores com filhos, dos quais 10 têm filhos menores de 12 anos, onde se inclui V. Exa. e que, por essa razão, carecem de uma gestão mais cuidadosa em matéria de tempo de trabalho e de definição dos dias de descanso semanal.

40 — A adoção do horário pretendido por V. Exa. acarreta um prejuízo para o funcionamento da empresa, na medida em que fixa um dos turnos, num sector — produção - em que é praticado o regime de turnos rotativos.

41 — Acresce que a adoção do horário de trabalho pretendido por V. Exa., colide com os direitos e interesses subjetivos dos colegas em geral e, em particular, ao instituir um tratamento preferencial a V. Exa tal irá potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento da empresa e qualidade do serviço prestado, ale, que institui um tratamento privilegiadamente injustificado para os restantes trabalhadores com a mesma categoria e funções que compõem de V. Exa., que também têm filhos menores.

42 — A empresa não ignora as necessidades dos seus trabalhadores e tem sempre a preocupação de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional, no entanto, para garantir o horário que solicita, a ...teria que prejudicar diretamente os seus colegas, incluindo, 1 com idade mais avançadas (59 anos).

43 — Em face ao exposto e porque o seu pedido, colide com o interesse, em primeiro lugar, da empresa e em segundo lugar é penalizante para os demais trabalhadores, não podemos aceitar o que V. Exa. está a solicitar.

44 - Por estas razões, pretendemos recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível. (...)"

1.5. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, por comunicação remetida no dia **24 de abril de 2024**, alegando para o efeito o seguinte:

“(..)

De fato a Requerente encontra—se a exercer as funções em regime de horário flexível das 08:00 às 17:00, com descanso semanal ao sábado e ao domingo e até ao momento em que a filha menor de idade perfizesse os 12 anos.

Desde logo, se esclarece que também este pedido foi intenção de recusa da entidade patronal.

Após, o parecer da CITE a entidade patronal acedeu à pretensão e necessidades da trabalhadora e de prestar assistência à filha menor.

Contudo, na sequência dessa alteração a entidade patronal alterou as funções da trabalhadora e passou a exercer funções das 08h às 17h.

Esclarece que, na função de limpeza é a única trabalhadora a exercer funções das 08h às 17h. As restantes trabalhadoras exercem funções das 08h às 16h.

É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade. Por outra via, o artigo 24º do CT, consagra o direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere às condições de trabalho, não podendo o/a trabalhador/a ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever, em razão da sua situação familiar e, concretamente, no que respeita à retribuição e outras prestações patrimoniais, cabendo ao Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

Ora, perante esta conduta da entidade patronal salvo melhor opinião estamos para a discriminação do no trabalho em relação à ora requerente.

Mais, esta alteração de horário não mais não é do que uma clara represália ao horário flexível que lhe foi concedido.

Pese embora, as várias manifestações e pedidos em efetuar o horário semelhante aos seus colegas a entidade patronal recusa e limita-se a informar que foi esse o pedido inicial.

O que motivou a ser formulado o novo pedido.

Pois, a entidade patronal sempre referiu que apenas dessa forma iria alterar o horário, apesar de estar a discriminar a trabalhadora em relação aos demais.

Pois, não corresponde à realidade que nada tenha alterado na sua vida da trabalhadora e no agregado familiar. A trabalhadora para lhe ser aceite o pedido de horário flexível foi forçada a aceitar a alteração da categoria profissional, passando a exercer funções de limpeza e é a única trabalhadora nesse setor a desempenhar funções das 08h às 17h.

Muito se estranha que seja sugestão da própria entidade patronal a elaboração de novo pedido e de ser a forma correta para ser possível a igualdade de horário entre as restantes colegas e posteriormente vir fazer tais alegações.

Como referido no pedido anterior limitou—se a indicar o período para exercer o horário flexível, o horário apresentado pela trabalhadora vem esclarecer que não se trata de um pedido de horário fixo, a trabalhadora limitou-se a apresentar o horário tal como explanou no pedido de horário flexível de acordo com as suas necessidades do seu agregado familiar e horários escolares de sua filha menor de idade, não se podendo também ignorar os turnos laborais da empresa que consiste no turno da manhã (8 horas às 16 horas) e tarde (16h às 00horas), excecionalmente das 00h às 08h.

Conforme, decidido pelo Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 28.10.2020, tendo como relator José Feiteira, “ Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56°,57° e 212° n°2 do Código de Trabalho, compete ao empregador— naturalmente com o respeito pelos limites e com base na escolha horária que lhe tenha sido apresentada pelo trabalhador- determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário.”

No mesmo sentido determinou o parecer da CITE n°396/CITE/2019. Pelo que, se deve considerar o horário flexível requerido pela trabalhadora.

Quanto às exigências imperiosas do funcionamento da empresa, porquanto já se encontram alocadas uma trabalhadora em regime de horário flexível, prejuízo para o funcionamento da empresa e colisão dos direitos e interesses subjetivos dos colegas em geral.

Todavia, sem justificar as exigências imperiosas do funcionamento da instituição ou na impossibilidade de substituição de trabalhador.

Ora, com esta conduta, salvo melhor opinião, ignora por completo os requisitos para o horário flexível e as necessidades da menor e da sua progenitora.

Tanto que, a trabalhadora/Requerente já se encontra em horário flexível, por necessidades de prestar assistência a filha menor.

A Requerente apenas solicitou o horário das 08h às 17h por ser esse o turno que integra atualmente e o compatível com a assistência necessária às suas filhas menores.

Vejamos,

O agregado familiar da Requerente é composto pela própria, o seu marido ... e suas duas filhas menores.

As suas filhas ... com cinco anos de idade e ... com vinte meses, ambas menores de idade.

O seu marido exerce as funções de veterinário na empresa ..., o qual tem turnos que não lhe permite assegurar a assistência das suas filhas menores de idade.

Ambas as suas filhas frequentam Instituições , tendo a Instituição da sua filha ... o horário das 07h30 às 18h 30m e da sua filha ... o horário das 08h às 18h em dias úteis o que inviabiliza que

a trabalhadora exerça funções fora do horário de funcionamento das referidas instituições para que possa assegurar a sua assistência a ambas.

Pelo que, se torna incompatível a Requerente exercer as funções na empresa e prestar os cuidados às suas filhas menores de idade, fora do horário solicitado pela mesma.

Como refere a entidade patronal apenas se encontram disponíveis dois turnos, das 08h às 16h e das 16h às 00h.

Motivo pelo qual a Requerente de forma a assegurar a sua atividade laboral e prestar a assistência à sua filha ... requereu que lhe fosse concedido o horário flexível, das 08.00horas às 16 horas, até que a sua filha menor complete os doze anos de idade.

Não sendo aceitável que a trabalhadora além de lhe terem alterado as suas funções seja a única a exercer este horário de trabalho.

Ora, o pedido agora apresentado será esse o turno que se enquadra nos turnos que são praticados pela empresa.

O requerido não causa nenhum prejuízo e não se verifica nem foi justificada a necessidade imperiosa da instituição para que seja vedada a possibilidade de horário flexível nos termos requeridos.

Tanto que, como se referiu a Requerente já integra o regime de horário flexível.

Pelo que reitero o meu pedido de horário flexível pelo prazo de onze anos, tendo indicado o período e horário pretendido de acordo com as necessidades da menor e de acordo com o agregado familiar.

Não desejo nenhum tratamento preferencial, mas não abduco do direito de ser mãe e prestar a assistência necessária às minhas filhas.

Além do mais, o que a empresa está a efetuar discriminação de forma direta sobre a trabalhadora.

Conforme resulta da declaração da instituição que frequenta estes horários são os horários que me permitem assegurar a sua assistência.

Pois, salvo melhor opinião, não se poderá deixar um menor de tenra idade sem qualquer auxílio de adultos e, neste caso concreto, da Requerente mãe das menores.

(...)"

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

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

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

facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

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

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

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

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo

previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

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

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

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

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve*: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento*; c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas*”.

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

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto "(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana".

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido**

ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

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

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

2.31. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com

deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

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

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência imprescindível e inadiável às suas filhas, respetivamente nascidas em2022 e2018, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, pelo período de onze anos (até que a filha mais nova complete 12 anos de idade), o seu horário de trabalho seja elaborado de segunda a sexta feira das 08h00 às 16h00, com folgas semanais aos sábados e domingos.

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

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

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

2.41. 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 excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou

estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em www.dgsi.pt

2.42. 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.

2.43. A entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa com dois aspectos formais que, no seu entendimento, inviabilizam a prestação laboral em horário flexível, nos termos pretendidos pela trabalhadora. Porém, nenhuma das situações articuladas, neste sentido, merece acolhimento.

2.44. Desde logo, a entidade empregadora refere que o pedido apresentado não constitui um pedido de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, uma vez que, e em suma, a trabalhadora propõe a fixação de um horário que não coincide, de resto, com a organização dos tempos de trabalho da entidade empregadora. Já nos pronunciamos relativamente a esta questão, nos pontos 2.26. a 2.30, que aqui damos por reproduzidos e para os quais remetemos, na expectativa de que se torne assimilável que o horário flexível, com os limites indicados pelos/as trabalhadores/as requerentes há-de ser aquele que de melhor forma privilegia a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar.

2.45. Refere ainda a entidade empregadora que a trabalhadora já vem prestando a sua atividade em regime de horário flexível, na sequência de um pedido anterior, pelo que não faz sentido que volvido pouco mais de um ano, venha apresentar novo pedido com prejuízos inevitáveis na estabilidade da organização dos tempos de trabalho a que teve de se adaptar por força do pedido e pareceres anteriores.

2.46. Também não colhe este entendimento da entidade empregadora. Por um lado, porque as dinâmicas e exigências familiares não são imutáveis, e poderá naturalmente sobrevir a necessidade de readaptação dos horários de trabalho, e depois ainda porque as exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

2.47. Ademais, não pode a entidade empregadora pretender escudar-se no argumento da discriminação dos/as restantes/as trabalhadores/as com filhos/as, uma vez que a lei é geral e abstrata, e no contexto das circunstâncias normativamente previstas todos/as poderão solicitar prestar a sua atividade profissional em horário flexível, que é, como vimos, um direito especial previsto para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, e que, como direito especial que é deverá fazer ceder os direitos gerais.

2.48. Cumpre ainda dar nota de que o artigo 35º - A do Código do Trabalho proíbe expressamente “qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade” que, podendo tratar-se de discriminação direta ou indirecta constitui sempre a prática de uma contraordenação muito grave, com inevitáveis consequências legais.

2.49. Por último, analisada a intenção de recusa no que respeita às exigências imperiosas de funcionamento, 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. A entidade empregadora refere apenas, e com relevância prática neste sentido, que “ a adopção do horário pretendido por V. Exa. acarreta um prejuízo para o funcionamento da empresa, na medida em que fixa um dos turnos, num sector — produção - em que é praticado o regime de turnos rotativos.”

2.50. Com efeito, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logra demonstrar 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.

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

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

2.53. 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.

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

III – CONCLUSÃO

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

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora. relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, 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 5 DE JUNHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.