

PARECER N.º 690/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 2885-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 21.05.2024, por email, foi remetido à CITE, pela entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, a desempenhar funções de Empregada de Distribuição Personalizada no Hospital Pediátrico de, da

1.2. Em 02.05.2024, por carta registada a 30.04.2024, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se transcreve:

“(…)

Assunto: horário flexível

Coimbra, 30 abril de 2024

D., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de Empregada de Distribuição Personalizada, vem requerer a V.ª Ex.ª a atribuição/passagem ao regime de trabalho em horário flexível até os filhos menores atingirem os 12 anos, nos termos e com os seguintes fundamentos:

- a) A Requerente tem a seu cargo dois filhos menores, (...) nascido a 22 de agosto de 2020 e (...) nascido a 29 de março de 2022, os quais fazem parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação, no âmbito aliás de confiança e decisão judicial (Cfr. Doc. 1 a 6);*
- b) É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário dos menores;*
- c) O menor E. encontra-se a frequentar a Creche no, com horário de segunda-feira a sexta-feira das 08:00 às 18:30, encerrando aos fins-de-semana e feriados (Cfr. Doc. 2 e 3).*
- d) O menor H. encontra-se a frequentar o Pré-Escolar no Centro, com horário de segunda-feira a sexta-feira das 08:00 às 18:30, encerrando aos fins-de-semana e feriados (Cfr. Doc. 4 e 5).*
- e) E a Requerente quem entrega e recolhe os menores no estabelecimento escolar e deles cuida quando o estabelecimento escolar encerra e até á sua reabertura*

de segunda-feira a sexta-feira, assim como ao sábado, domingo e feriados;

f) O pai dos menores não goza do regime de horário flexível e a requerente não tem suporte familiar para auxílio no cuidado dos menores (Cfr. Doc. 7).

f) Nos termos do art.º 56.º n.º 1 da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos.

Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem dois filhos menores a seu cargo, com idades inferiores a 12 anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação e porque o pai dos menores encontra-se impossibilitado de acompanhar os seus filhos, uma vez que não goza do regime de horário flexível, e não tem possibilidades de cuidar destes de segunda-feira a sexta-feira após as 18h30 e até às 08h00 do dia seguinte, aos sábados, domingos e aos feriados - e o estabelecimento escolar dos menores encerra nestes dias - e assim auxiliar a Requerente, atendendo, ademais, que os menores carecem de cuidados e apoio, a Requerente, de acordo com o disposto no artigo 56.º e no n.º 1 do art.º 57.º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho), pretende a concessão do regime de trabalho em horário flexível, a partir do próximo dia 30 de maio de 2024, **passando a cumprir um horário de trabalho fixado entre as 09:00h e as 17:30h de segunda-feira a sexta-feira, com pausa de almoço de meia hora, dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados e bem assim fixação de folgas (descansos semanais)/não prestação de trabalho ao sábado e domingo**, assim como fixar o período de férias para os últimos 15 dias do mês de agosto.

E.D.

Junta: 7 documentos

(...)"

1.3. Em 20.05.2024, por carta registada a 16.05.2024, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, que se transcreve:

"(...)

Assunto: Pedido de trabalho na modalidade de horário flexível

Exma. Senhora.

Na sequência do requerimento de V. Exa., recebido no dia dois de maio de dois mil e vinte e quatro, através do qual solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a partir do dia 30 de maio de 2024, com fixação do horário de trabalho das 09h00m às 17h30m, de segunda a sexta-feira, "com pausa de almoço de meia hora, dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados e bem assim fixação de folgas (descansos semanais)/não prestação de trabalho ao sábado e domingo, assim como fixar o período de férias para os últimos 15 dias do mês de agosto", considerando que exerce as funções correspondentes à da categoria profissional de Empregado de Distribuição Personalizada no Hospital,

da, cumpre, ao abrigo do disposto na Cláusula 26.^a do Acordo de Empresa (AE) publicado no BTE número 13 de oito de abril de dois mil e vinte e três e do artigo 56.^o e seguintes do Código do Trabalho transmitir o seguinte:

O mantém, desde 1998, com a, uma prestação de serviços de alimentação para toda a comunidade hospitalar, incluindo utentes internados, **sendo que esta prestação decorre diariamente, de segunda a domingo, entre as 07h00m e as 22h00m, sem exclusão de feriados.**

Na prestação de serviços em questão e relativamente à categoria profissional de Empregado de Distribuição Personalizada, estão incluídas as tarefas de regeneração de refeições, de empratamento, de distribuição de refeições aos doentes e de higienização de espaços e utensílios.

Constituindo-se o S. como uma associação de direito privado à qual foi reconhecida a utilidade pública, cujo objeto consiste, em termos genéricos, na prestação de serviços aos seus Associados (todos eles entidades públicas da área da Saúde, nomeadamente Hospitais, IPO's e Centros de Saúde), a prestação de serviços de alimentação assume-se como de manifesto interesse público, porquanto os seus termos contratuais refletem a necessidade que aqueles têm para com o cumprimento daquele interesse.

E é também por esta superior razão, o interesse público, que, ao abrigo e na vigência de Protocolo outorgado e de todos os documentos que o suportam, a procede, de forma constante, rigorosa e sistemática, à avaliação e controlo da prestação de serviços que o presta. **Além disso, estão também contratualmente definidos, os horários e o número de trabalhadores afetos a esta prestação e a cada um dos turnos definidos, tendo sempre em conta as necessidades funcionais do Associado e o interesse público subjacente à sua atividade assistencial.**

Deste modo, concretizando, **para cumprir cabalmente o Protocolo em vigor, estão afetos 08 Empregados de Distribuição Personalizada (EDP), para se poder fazer uma escala de seis dias de trabalho e dois dias de folga, sendo que as necessidades em permanência de trabalhadores responsáveis pela distribuição é de 03 EDP de manhã e de 03 EDP de tarde, de segunda-feira a domingo.**

A prestação do serviço (e para o caso aqui em análise, quanto às funções de Empregado de Distribuição Personalizada), compreendendo as tarefas anteriormente descritas, implica que se cumpram rigorosamente os horários estipulados para os turnos, ou seja:

08h00- 15h00;

12h50 - 20h40,

E que se mantenha em vigor o compromisso, de rotação dos trabalhadores por ambos os turnos, semanalmente.

Ora, sendo os contratos de trabalho celebrados nesta base, incluindo o contrato de trabalho outorgado com V. Exa., não pode o S. conceder que alguns trabalhadores fiquem afetos a determinados horários (rígidos), para que outros fiquem com o ónus de ter os seus horários de trabalho e as suas vidas pessoais sobrecarregados e alteradas para fazer face a eventuais falhas, atrasos ou constrangimentos que possam ocorrer. Nem, tão pouco, poderá o S. exigir que trabalhadores sejam escalados mais frequentemente em determinados horários/turnos, para que outros possam ser fixos a apenas um horário.

Este novo pedido de V.Exa., que, a ser aceite, implicaria trabalhar somente de segunda a sexta feira, entre as 09h00 e as 17h30, com pausa de almoço de meia hora, dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados e bem assim fixação de folgas (descansos semanais)/não prestação de trabalho ao sábado e domingo, assim como fixar o período de férias para os últimos 15 dias do mês de agosto, além de não se enquadrar dentro dos horários dos turnos estabelecidos, consubstancia um pedido de horário rígido, que iria desregular toda a organização operacional da prestação do serviço, tornando-se, por isso, inviável.

Desde logo, a aprovação do seu pedido colocará em causa o equilíbrio da rotação das escalas, desequilibrando, conseqüente, a eficiência e a eficácia da prestação do serviço, sobretudo:

- *Ao nível da garantia do número mínimo de trabalhadores por turno;*
- *Ao nível do cumprimento dos horários contratualmente definidos para a distribuição das refeições;*
- *Ao nível da recolha e lavagem da louça.*

Como sabe, no seguimento dos anteriores pedidos (apresentados em dezembro de 2023 e em janeiro de 2024), com o intuito de colaborar, da melhor forma, com a sua situação, foi realizada, num primeiro momento, uma reunião com todos os trabalhadores do seu setor, procurando distribuir equitativamente o número de tardes que correspondiam aos turnos de V. Exa. No entanto, e apesar de terem sido apresentadas diversas hipóteses, nenhum dos trabalhadores aceitou fazer mais turnos ou mais horas. Posteriormente, foi-lhe proposta uma transferência de unidade (do Hospital para o Centro Hospitalar, que distam cerca de 900 metro um do outro), para exercer as mesmas funções, mas com um horário de trabalho entre as 09h00 e as 17h30m, de segunda a domingo, que V. Exa. recusou.

Por último, referir e sublinhar que a aceitação do seu pedido seria também uma clara limitação ao poder de direção do empregador na elaboração dos horários de trabalho, nos termos reconhecidos pelo artigo 212.º do Código do Trabalho, sendo certo que o S. tem procurado facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como supra ficou demonstrado.

Atualmente, o número de crianças internadas é, em média, de 60 por refeição completa, a que crescem todas as dietas servidas por componentes, totalizando cerca de 100 doentes por refeição. Gerir e concretizar a distribuição deste número de refeições, com apenas 2 elementos,

é de todo impossível, ainda para mais se se tiver em linha de conta a necessidade de respeitar as janelas horárias de entrega de refeições, protocolarmente acordada com o nosso Associado. Tudo isto conjugado, terá, obviamente, reflexos negativos para o interesse público que reveste a prestação de serviços em causa, como abaixo demonstraremos.

Atualmente e tomando em linha de conta as necessidades de recursos humanos acima elencadas (08 elementos em escala de 06 dias de trabalho e 02 dias de folga), os trabalhadores afetos ao serviço são os seguintes:

• **De segunda a domingo: estão escalados, 03 elementos, para cada turno.**

Acrescerá ao desequilíbrio da rotação das escalas e ao desequilíbrio da eficiência e da eficácia da prestação de serviço, o previsível descontentamento entre os trabalhadores, o que afetará, sobremaneira, o clima laboral, que se repercute, inevitavelmente, na boa prestação do serviço, como bem ficou demonstrado na reunião realizada com todos os trabalhadores do seu setor.

Aceitando-se o seu pedido, o que nunca poderia suceder dentro do horário pretendido, pelas razões já expostas, teria o S. de contratar mais um elemento para a equipa, **o que representará um custo operacional adicional e não previsto de €17.700,00 (dezassete mil e setecentos euros) por ano, ou seja, €1.475,00 (mil quatrocentos e setenta e cinco euros) mensais.**

Poderão também, vir a ser requeridos pedidos semelhantes, o que reforça a ideia de que, económica e operacionalmente, se torna inviável aceitar o seu pedido, sob pena de o entrar em incumprimento em relação ao contratado com o Associado, por indisponibilidade de trabalhadores em número suficiente para garantir a normal e regular prestação de serviços e sem colocar em causa o equilíbrio laboral, os tempos de descanso obrigatórios e o **controle dos custos operacionais associados à prestação. nomeadamente com a contratação de mais recursos humanos para eventuais substituições.**

Aliás, não será de todo displicente sublinhar que o deferimento do seu pedido trará repercussões no desempenho dos restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional, porquanto serão obrigados a trabalhar sem a atual rotatividade de turnos ou a trabalhar mais horas, o que originará protestos e colocará em risco a paz social do serviço, na medida em que esses trabalhadores se poderão considerar prejudicados ou "penalizados" para "favorecimento" de outros. Nesta perspetiva, julga-se que o deferimento do pedido de V. Exa. constituirá motivo de contestação que se poderá tornar, a curto prazo, insustentável, havendo o risco sério de colocar em causa o bom desempenho da CL prestação de serviços, daí advindo, certamente, pesadas sanções pecuniárias para o S. ou, in extremis, a rescisão do protocolo por parte do Associado, com prejuízos financeiros para o S. e com consequências para o quadro de pessoal atualmente afeto a esta prestação.

Verifica-se que os constrangimentos associados a este tipo de requerimentos têm vindo a agravar-se constantemente, na razão direta da concessão de horários flexíveis noutras unidades do Centro

Hospitalar em causa. A falta de trabalhadores neste setor, principalmente durante os fins de semana poderá acarretar danos irreparáveis para os doentes (no caso em concreto, crianças), designadamente:

- *Atrasos e/ou constrangimentos na distribuição e serviço de refeições do doente, afetando as rotinas das enfermarias (por exemplo, na toma de medicamentos, na higienização de doentes, na administração de fármacos, etc.);*
- *Erros na distribuição personalizada de dietas, pondo em causa a saúde do doente e cirurgias agendadas;*
- *Atrasos na abertura de refeitórios ou, no limite, o encerramento dos mesmos;*
- *Deficiente higienização dos espaços, equipamentos ou utensílios, com todos os riscos daí decorrentes relacionados com a higiene e segurança alimentar;*
- *Utilização imprevista de loiça descartável;*
- *Pagamento de trabalho extraordinário para fazer face às ausências dos trabalhadores necessários para assegurar os turnos deficitários;*

À atribuição de horário flexível no S. aplica-se o disposto na Cláusula 26.ª do Acordo de Empresa supracitado, que dispõe no seguinte sentido:

"Cláusula 26.ª

(Especiais condições de trabalho)

O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário, se para o S. daí não resultarem prejuízos e com prévia comunicação ao S..

Conforme já se deixou demonstrado, o deferimento da atribuição da flexibilidade de horário poderá resultar em prejuízos, laborais e económicos, para o S., em particular e para a prestação de cuidados de saúde, em geral.

Importa também esclarecer e sublinhar que a prestação de serviços em causa, nos termos contratados com o Associado, tem subjacente penalidades (pecuniárias) pelo incumprimento ou pelo cumprimento defeituoso da prestação.

Em suma, reforça-se a ideia de que com o deferimento do regime de prestação de trabalho no horário pretendido, existe séria probabilidade de colocar em causa o equilíbrio da rotação da escala e consequentemente ocorrer desequilíbrio no cumprimento da prestação do serviço, podendo daí resultar danos irreparáveis para os utentes dos serviços e sério prejuízo económico para o S. conforme acima se expôs.

Aliás, como já acima se referiu, é nossa convicção que a situação implicará que outros trabalhadores possam ver-se na necessidade de trabalhar mais frequentemente nos mesmos turnos ou a trabalhar mais horas, o que originará protestos e colocará em risco a paz social do serviço.

Acresce ainda, que o horário flexível pretendido por V. Exa. não se encontra previsto na lei, dado que não se enquadra no conceito de "horário flexível" definido no n.º 2 do art.º 56 do Código do Trabalho na sua atual redação. Ou seja, "entende-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", sendo que o horário, a elaborar pelo empregador, deve (número 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho):

- 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.*

Acresce ainda à organização do horário de trabalho flexível, que o trabalhador que dele pretenda beneficiar poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal (40 horas), em média de cada período de quatro semanas (número 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho).

Na realidade, o horário pedido por V. Exa. (das 09h00m às 17h30m, com pausa de almoço de meia hora, dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados e bem assim fixação de folgas (descansos semanais)/não prestação de trabalho ao sábado e domingo, assim como fixar o período de férias para os últimos 15 dias do mês de agosto), é um horário rígido, que não se enquadra dentro dos horários de turnos em vigor.

A este propósito, conforme vertido em diversos Pareceres da CITE, a orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão é no sentido de a "indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem 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.

*De sublinhar ainda o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 18 de maio de 2020 (Proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1), que clarificou que: "O horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal - artigo 200.º, n.º 1 do Código do Trabalho. II - **A determinação do horário de***

trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador - artigos 212 e 97 ambos do Código do Trabalho.

III - O n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho consagra o direito do trabalhador ao horário flexível, estando o conceito de tal direito definido no n.º 2 do mesmo preceito, nos termos do qual se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho. Os limites dentro dos quais o trabalhador poderá escolher o horário serão os que decorrem do n.º 3. E, deste, resulta que **é o empregador quem deve elaborar o horário em conformidade com o que nele se estipula.**

IV - **O mesmo preceito não confere ao Trabalhador o direito de balizar ou impor ao Empregador as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende que este lhe fixe o horário flexível.”.**

Acresce que o disposto no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26 de abril de 2010 (Proc. n.º123/09.0TTVNG.P2), esclarece que...” as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, **não podem ser encaradas em termos absolutos** e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática, nem desligada da situação da empresa” (sombreado nosso).

Assim, sempre se dirá que **serão permitidas trocas de horário entre trabalhadores**, desde que sejam cumpridas as horas de descanso obrigatórias por lei, por forma a ser proporcionadas as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal — Cfr. n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

Uma referência ainda para recordar que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) emitiu o Parecer n.º 282/CITE/2013, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião de 18 de Novembro de 2013, o qual foi favorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora então requerente, concluindo “... que a entidade empregadora apresenta razões que indicam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, e demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, uma vez que a entidade empregadora concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados em face da aplicação do horário pretendido pela mesma trabalhadora”.

As razões, então expostas pelo S., são exatamente iguais às invocadas no presente caso, ou seja, fundadas em exigências imperiosas do funcionamento quer da operação do S., quer da atividade assistencial do Hospital, da., que é a prestação de cuidados de saúde.

Em conclusão, deferindo-se o pedido de V. Exa., os turnos não ficarão assegurados de forma a garantir o número necessário de trabalhadores por turno e por dia, pelo que daí advêm sérios

problemas na execução da prestação de serviços e, conseqüentemente, sérios prejuízos para o S., assim como, inevitável e principalmente, para os doentes.

*Nesta conformidade, de forma a que não se verifique colisão de direitos com outros trabalhadores e não sendo possível, nem conveniente, na atual conjuntura económica a atendendo aos escassos resultados económicos desta operação, lançar mão de outros mecanismos (nomeadamente trabalho suplementar ou contratação de novos recursos humanos de substituição, pelos elevados custos associados e não previstos aquando da preparação e apresentação da nossa proposta no âmbito do Concurso Público), o S. **não apresenta condições para atender ao requerido.***
(...)"

1.4. Do processo consta que a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa proferida.

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 dispendo 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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 (CT), 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 do CT, 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.

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 do CT.

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/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. 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 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

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

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, **um horário de trabalho fixado entre as 09:00h e as 17:30h**, de segunda-feira a sexta-feira, com pausa de almoço de meia hora, dispensa de prestação de trabalho aos dias feriados e bem assim fixação de folgas (descansos semanais)/não prestação de trabalho ao sábado e domingo, assim como fixar o período de férias para os últimos 15 dias do mês de agosto, por ter a seu cargo dois filhos menores, nascidos a 22 de agosto de 2020 e a 29 de março de 2022, os quais fazem parte do seu agregado familiar, com quem vive em comunhão de mesa e habitação

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa ao pedido da trabalhadora **com o fundamento em não se enquadrar dentro dos horários dos turnos estabelecidos (08h00- 15h00) e (12h50 - 20h40) e consubstanciar um pedido de horário rígido, que iria desregular toda a organização operacional da prestação do serviço, tornando-se, por isso, inviável, cujos turnos são**

2.29. Começando por analisar o pedido da trabalhadora não corresponder ao conceito de horário flexível previsto na lei, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar.

2.30. No mesmo sentido, se pronunciou 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, n.º 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.”*

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

2.32. No que concerne à intenção de recusa do pedido com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a se 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.

2.33. Em rigor, alvitado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, **somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário nos termos em que foi solicitado**, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.34. Por, tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), **tem sido entendimento desta**

Comissão, que o/a **trabalhador/a** na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível **tem a possibilidade de indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.**

2.35. Outroassim **resulta do pedido** apresentado pela trabalhadora **das 09:00h e as 17:30h, não se enquadra com o turno praticado das 8h00-15h00.**

2.36. Com efeito, **tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora**, tal como requerido.

2.37. Neste sentido, **a trabalhadora poderá apresentar novo pedido**, escolhendo o horário flexível, dentro de certos limites, ou seja, **indicando as horas de início e termo do período normal de trabalho e/ou uma amplitude que tenham em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.**

2.38. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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 - INFORMAÇÃO

A CITE informa que:

3.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do n.º 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora

especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56.º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212.º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56.º).

3.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

3.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, indicando as horas de início e termo do período normal de trabalho e/ou uma amplitude que tenham em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções.

4.3. O presente parecer não dispensa o empregador de 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 19 DE JUNHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT).