

PARECER N.º 698/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 3054-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 29.05.2024, foi remetido à CITE, por correio registado, pela entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora, a exercer funções de Auxiliar no Serviço de Internamento, nesta instituição.

1.2. Em 02.05.2024, rececionou a carta registada expedida a 30.04.2024, pela trabalhadora, na qual requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“(…)

S. a exercer funções de Auxiliar no Serviço de Internamento na instituição que V. Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze com o seguinte horário de trabalho:

Segunda a sexta-feira: 08:00horas às 16:00 horas (Manhã);

Segunda a sexta-feira: 16:00horas às 24:00 horas (Tarde);

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

“(…)”.

1.3. Em 16.05.2024, a entidade empregadora proferiu a intenção de recusa, notificada à trabalhadora, nos termos em que se transcreve:

“(…)”

Registada com AR

, 16 de maio de 2024

Assunto: *Pedido regime de horário flexível*

Acusamos a receção da sua carta no passado dia 02 de maio de 2024 a qual mereceu a nossa melhor atenção.

*Em resposta à mesma, e após análise da situação, informamos da **recusa do pedido formulado**, pelos seguintes motivos:*

I – DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO

A- REQUISITOS FORMAIS

1. *De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve Instruir o seu pedido de documentação capaz de fundamentar devidamente.*
2. *Da análise do pedido enviado por V. Exa., vislumbra-se a insuficiência de documentação capaz de fundamentar o seu pedido — nomeadamente qualquer documento que comprove que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.*
3. *Face ao acima exposto, desde logo, é Inevitável para a entidade empregadora, a recusa do seu pedido de flexibilidade de horário, por incumprimento dos requisitos formais, o que leva, inevitavelmente, à incorreta instrução do mesmo.*

B- INEXISTÊNCIA DE HORARIO FLEXIVEL

4. *V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo de segunda a sexta-feira.*
5. *Com descanso semanal fixo ao sábado e domingo.*
6. *Solicita que lhe seja atribuído apenas o turno da manhã (08h00 às 16h00) e o turno da tarde (16h00 às 24h00).*
7. *Contudo, o pedido não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível.*
8. *A sua pretensão **configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade** previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*
9. *O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.*
10. *Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.*
11. *Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.*
12. *Ora, o V. Exa. está a definir e fixar o seu horário de trabalho, e não a disponibilizar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*
13. *Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do **período normal de trabalho diário**, e que é elaborado pelo empregador de modo a: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*
14. *Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que **cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória** (que se poderão designar por plataformas fixas) e **os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.***

15. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.^o, n.^o 3 al.b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.
16. Portanto, o horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis.
17. Para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as responsabilidades parentais.
18. Conclui-se, portanto, que nos termos do artigo 56.º do n.º 3 do Código do Trabalho, é o empregador que elabora o horário flexível, devendo esse horário: conter um ou dois períodos de presença obrigatório, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
19. Indicar 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, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
20. Assim, no **"horário flexível"**, quer **os períodos de presença obrigatória do trabalhador, quer os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário** (dentro dos quais o trabalhador escolherá as horas a que entra e a que sai), **quer ainda o Intervalo de descanso, são definidos pelo empregador.**
21. E será dentro desses limites (art.º 56.º n.º 2, in fine), determinados pelo empregador, que o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da jornada de trabalho
22. Todavia, não é o que acontece neste caso.
23. O pedido de V. Exa. é precisamente o oposto.
24. V. Exa. solicita um horário de trabalho fixo, com horas de entrada e saída fixas e rígidas.
25. V. Exa. está a definir unilateralmente, e sem qualquer maleabilidade, o seu próprio horário de trabalho.
26. Não deixando qualquer margem à Entidade Empregadora para definir os seus períodos de presença obrigatória, os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário e ainda o intervalo de descanso
27. Portanto, o horário solicitado é fixo, rígido em todos os seus parâmetros.
28. Não respeitando a expressão "horário flexível" a sua semântica pois que o termo "flexível" não tem no horário exigido por V. Exa. qualquer adesão à realidade.
29. Ora, este tema já se encontra claramente **assente nos Tribunais e até em várias decisões da CITE.**
30. (..)
31. (..)
32. Em igual sentido, veja-se o entendimento pelo **Supremo Tribunal de Justiça no Acórdão de 28.10.2020** compete ao empregador - naturalmente com respeito pelos limites da lei 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 horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário".
33. Neste seguimento, aquilo que V, Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho.

34. Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
35. Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar 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** (art.º 56.º, n.º 3), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 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 (...)" (sublinhado nosso).
36. E, note-se ainda, a título de exemplo, o **Parecer n.º 346/CITE/2023 de 12-04-2023 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." (negrito e sublinhado nosso).
37. A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, in "Direito do Trabalho Parte II — Situações Laborais Individuais, 3.ª Edição" que: "Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4);
38. Neste sentido também se pronuncia Liberal Fernandes, in "O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código de Trabalho", Biblioteca RED, 2018, pág. 37: "Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212.º, n.º 1, não conferindo aquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência — o que, eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes, além de que poderá revelar-se um elemento para o parecer da CITE. No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação do horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (n.ºs 3 e 4 do art 56)".
39. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.
40. Pois **a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho**.
41. Posto isto, concluímos que V. Exa. não indicou qualquer período em que poderia trabalhar.
42. Desta forma, o solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível.
43. Pelo exposto, **reiteramos a impossibilidade de a Entidade Empregadora atender ao seu pedido**.
- C- DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO**
44. Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades do hospital, o horário ora solicitado é impraticável.

Vejamos,

45. *Antes de mais, V. Exa. desempenha funções de Auxiliar de Ação Médica, no serviço de Internamento, que se encontra em funcionamento 365 dias por ano / 7 dias por semana / 24 horas por dia.*
46. *Tem como funções assegurar o acolhimento e acompanhamento dos doentes; auxiliar a equipa de enfermagem nas atividades de suporte ao doente; auxiliar o corpo clínico no acompanhamento, registo informático, levantamento de exames, entrega e reposição de material; limpeza e higienização de espaços, equipamentos e roupas, entre outras.*
47. *Logo, fixar o seu horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira e atribuir a V. Exa. apenas o turno da manhã (das 08h00 às 16h00) ou o turno da tarde (16h00 às 24h00), como bem saberá, causaria, naturalmente, sérios transtornos no normal de funcionamento do referido serviço.*
48. *É impossível o hospital atribuir-lhe o horário fixo solicitado e garantir o normal funcionamento do serviço.*
49. *Como bem sabe, o modelo de horário definido pelo Grupo é o que V. Exa. está a praticar atualmente.*
50. *O serviço está organizado de acordo com os seguintes turnos de trabalho:*
- M1: 08h00 - 16h00*
- T5: 16h00 - 24h00*
- N2: 24h00 - 08h00*
51. *O turno M2 - 08h00 - 14h00 não está implementado no serviço, sendo um turno para situações excecionais.*
52. *Os horários existentes são atribuídos de forma rotativa.*
53. *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento dos serviços, é este o único esquema organizativo possível.*
54. *Aliás, a Entidade Empregadora, neste momento, não tem disponível o horário pretendido, nem lhe seria possível a criação do mesmo pois não é capaz de acautelar as necessidades dos serviços e consequentemente da Unidade Hospitalar.*
55. *Portanto, facilmente se demonstra que a atribuição do horário solicitado **não existe!***
56. *Pelo que, a atribuição de apenas dois turnos e fixação dos dias de descanso semanal não se adapta ao serviço que V. Exa. está alocada, nem garante o bom funcionamento do mesmo.*
57. *Note-se que o pedido de V. Exa. na prática se traduz na atribuição do turno manhã durante uma semana completa e na segunda o turno da tarde.*
58. *Dado que o trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal — (o que, neste caso, só seria possível ser atribuído ao sábado e ao domingo).*
59. *Ora, isto implicaria uma enorme dificuldade em organização do horário bem como a sobrecarga dos restantes elementos da equipa.*
- Vejamos,**
60. *O serviço de internamento cirúrgico e internamento de crónicos, serviço a que V. Exa. está alocada, dispõe um total de 13 Auxiliares de Ação Médica, sendo o número indispensável para manter o bom funcionamento do serviço (nomeadamente suprir as necessidades do próprio serviço, doentes e de descansos semanais obrigatórios e complementares dos trabalhadores).*
61. *Para o turno da manhã 08h00-16h00 são necessários 4 trabalhadores, para o turno da tarde 16h00-24h00, 3 trabalhadores e para o turno da noite 24h00-08h00, 2 trabalhadores.*

62. Sendo que, neste momento, o serviço tem apenas disponível 11 trabalhadoras para cobrir os turnos da tarde e noite.

63. Ou seja, caso a empregadora lhe atribuísse o horário solicitado, não seria possível acautelar as necessidades do serviço, nomeadamente não seria possível atingir os "rácios" necessários em cada turno (turno da manhã e noite) — cfr. doc. 1 — simulação/horário

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

E ainda,

65. A atribuição do horário solicitado por V. Exa., iria alterar os horários implementados no serviço.

66. Sendo certo que, em alturas de ausências, o turno da noite ficaria a descoberto em alguns dias da semana.

67. O que seria inconcebível.

68. E aliás, em consequência, o hospital teria de contratar pessoas para reforçar o serviço. O que claramente para fazer face às suas necessidades, o hospital seria obrigado a duplicar os custos, o que não é, naturalmente, aceitável.

69. Por fim, a atribuição do horário solicitado, implicaria que os restantes colaboradores se vissem obrigados a serem escalados mais vezes ao fim-de-semana e no turno da noite, o que, visivelmente causaria uma discriminação no trabalho,

70. Assim, também pelos motivos acima expostos, facilmente compreenderá, que não resta alternativa ao Hospital senão a de recusa do seu pedido.

Face à acima exposta impossibilidade de garantir o funcionamento do serviço, não é possível atribuir-lhe um horário tão limitativo como o que V. Exa. pretende.

Posto isto, pela errada formulação e fundamentação do seu pedido, quer pelos requisitos formais, quer pelas exigências imperiosas, **a Entidade Empregadora é obrigada a recusar pedido formulado, tornando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo.**

Sem mais de momento, agradecemos o contacto e apresentamos os nossos melhores cumprimentos,
(...)"

1.4. Em 25.05.2024, por email, trabalhadora a trabalhadora apresentou a apreciada a intenção de recusa, que se transcreve.

"(...)

Exmos. Senhores,

Aceitem os meus melhores cumprimentos.

No seguimento da V/ resposta ao pedido por mim formulado, no passado dia 2 de maio de 2024, sirvo-me do presente para expor e requerer, nos seguintes termos, e com os fundamentos seguintes:

I. Do pedido formulado e a V. Exas. apresentado no passado dia 2 de maio de 2024, requeri, nos termos e para os efeitos do normativo melhor identificado em epígrafe — 56º do Código do Trabalho — que me seja concedido horário de trabalho flexível, atentas as minhas responsabilidades familiares.

II. Para tanto, expus os motivos pelos quais apresentei o meu pedido, justificando, de igual forma, a minha estrutura familiar.

- III. *Apresentei o documento comprovativo de que o meu companheiro se encontra preso, , por forma a atestar a sua impossibilidade para apoiar e acompanhar devidamente o nosso filho menor de doze anos, Santiago da Silva Barbosa, nascido em 09/05/2017.*
- IV. *Em face disto, arguí a minha manifesta necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho, designadamente, em função dos seus horários e necessidades.*
- V. *Cumprindo referir, por de extrema relevância se demonstrar, que não disponho de ajudas de familiares próximos para prestar assistência devida ao meu filho, porquanto os mesmos residem em distrito diverso do meu.*
- VI. *É certo que, por manifesto lapso, com o pedido, não foi junto o Atestado de Agregado Familiar, emitido pela Junta de Freguesia da área da minha residência, que comprova que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação;*
- VII. *No entanto, com todo o devido respeito, creio que a referida omissão não poderá servir de fundamento à rejeição do meu pedido, visto, por um lado, que*
V. Ex^{as} têm inteiro conhecimento da minha situação familiar e, mesmo que assim não fosse, poderiam e deveriam ter optado pelo convite ao aperfeiçoamento do pedido apresentando, exigindo a junção do documento em questão.
- VIII. *Não obstante, aproveita-se o desde já o ensejo para fazê-lo, ora se juntando o mencionado Atestado de Agregado Familiar — cfr. documento n.º 1 que ora se junta e se considera reproduzido para todos os devidos e legais efeitos.*
- Ora,**
- IX. *Conforme acima referido, ao abrigo do estatuído no artigo 56º, n.º 2 e 3 do Código do Trabalho (doravante somente CT), solicitei a concessão de horário de trabalho flexível, a fixar em dias úteis, em função dos horários do meu filho, nomeadamente, da escola primária, e suas necessidades.*
- X. *Porém, não autorizaram V. Exas. o horário requerido, recusando totalmente o pedido apresentado, o que não se compreende ou alcança.*
- XI. *É certo que no pedido formulado, solicitei que me fosse atribuído o turno da manhã (08h00 às 16h00) ou o turno da tarde (16h00 às 24h00);*
- XII. *No entanto, considerando todos os motivos por mim invocados, facilmente se depreende que, apenas por manifesto lapso, pedi que me fosse atribuído um turno entre as 16h00 e as 24h00, lapso esse de que me penitencio e que ora corrijo.*

Pelo exposto,

XIII. *Solicito que me seja atribuído um horário de trabalho flexível, nos termos do mencionado artigo 56º do CT, em dias úteis, das 08h00 às 18h00, com isenção de trabalho noturno, bem como de trabalho aos sábados, domingos e feriados.*

XIV. *Pois não tenho com quem deixar o meu filho.*

De sublinhar que,

XV. *O pedido apresentado respeita os condicionalismos de flexibilidade de horários previstos no artigo 56.º CT, permitindo que perfaça o respetivo período normal de trabalho semanal de 40 horas a que me*

encontro obrigada, garantindo ainda que de acordo com o n.º 4 do artigo 56.º efectue até seis horas consecutivas de trabalho (das 08h00 às 14h00) e até dez em cada dia útil (no caso das 14h00 às 18h00).

XVI. No meu entendimento e salvo melhor, deveria ter sido solicitado por V. Exas. a emissão de parecer prévio à CITE.

XVII. Tanto mais porquanto, como fundamentação da decisão, entre outros argumentos, invocam V. Exas. os fundamentos do artigo 57º, nº. 2 do CT, concebidos para permitir recusa da entidade empregadora ao pedido de horário flexível apresentado -, designadamente as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço.

Por outro lado,

XVIII. Não se alcança, de igual forma, o alegado por V. Exas. quando evocam: "(...) V. Exa. desempenha funções de Auxiliar de Ação Médica, no serviço de Internamento, que se encontra em funcionamento 365 dias por ano / 7 dias por semana / 24 horas por dia. (...) Logo, fixar o seu horário de trabalho de Segunda a Sexta Feira e atribuir a V. Exa. apenas o turno da manhã (das 08h00 às 16h00) ou o turno da tarde (das 16h00 às 24h00), como bem saberá, causaria, naturalmente, sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço. É impossível o hospital atribuir-lhe o horário fixo solicitado e garantir o normal funcionamento do serviço. "

Ora,

XIX. Sou conhecedora de situações idênticas à minha no serviço, a quem foi concedido o horário flexível de trabalho.

XX. Pelo que, na égide do princípio da igualdade e da não discriminação, deverá existir um tratamento igual entre os colaboradores do serviço, e, nesse sentido, deverão os horários ser atribuídos equitativamente por todos os trabalhadores com direitos idênticos.

Em face disto, e em jeito conclusivo, de forma sucinta:

XXI. O meu filho é menor de idade,

XXII. Sendo totalmente dependente da mãe.

XXIII. Conforme supra explanado, no que ao Pai respeita, não pode este, por impossibilidade, prestar qualquer assistência ao filho menor.

XXIV. Restando a minha total disponibilidade, dentro dos limites estabelecidos para, que tal assistência inadiável e imprescindível não falte, em momento algum, ao meu filho.

XXV. Conforme dito, não disponho de familiares próximos, sendo imperativo que o meu horário seja adaptado conforme os horários que o meu filho tem na escola porquanto, seria inconcebível que tivesse o meu filho que ficar na escola até à hora da minha saída do serviço para o ir buscar.

XXVI. Por isso, e para evitar tais circunstâncias, e outras, prevê a Constituição da República Portuguesa, no artigo 68º, nº. s. 1 e 2:

"1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. " (sublinhado nosso)

XXVII. *Mais dispondo ainda, desta feita na alínea b) do n.º 1 do seu artigo 59º:*

"Todos os trabalhadores, têm direito:) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar". (sublinhado nosso)

XXVIII. *Em devido complemento com o previsto e estatuído no artigo 127º n.º 3 do Código do Trabalho:*

"O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal." (sublinhado nosso)

XXIX. *Sendo, portanto, dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa mesma conciliação — artigo 212º n.º 2, alínea b) do Código Trabalho:*

"2 - Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve: (...) b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar" (sublinhado nosso)

XXX. *Isto dito, é minha pretensão, conforme já anteriormente apresentado, que me seja concedido o horário flexível nos termos por mim requeridos, em dias somente úteis, das 08h00 às 18h00, com isenção de trabalho nocturno, fins-desemana e feriados.*

XXXI. *Encontrando-me, todavia, totalmente disponível para ser mobilizada de serviço, caso V. Exas. assim o entendam.*

Assim, Aqui chegados, e Em face do exposto:

XXXII. *Não compreendendo a decisão proferida,*

XXXIII. *Pelo que, em face d'isto, requeiro a V. Exa.:*

XXXIV. *i. que seja reconsiderada a decisão proferida e substituída por outra que vá de encontro aos intentos requeridos; ou,*

ii. que seja o presente processo enviado para apreciação da CITE.

(...)"

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).

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

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

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

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

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

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

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

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

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite

aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

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

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

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

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

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que **“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:**

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

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

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

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

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 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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, **a trabalhadora solicita a atribuição do horário da manhã, das 8H00 às 16H00 e o Horário da Tarde, das 16h00 às 24h00, de 2.ª a 6.ª feira**, para assistência ao seu filho menor de 12 anos com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação. **Em sede de apreciação vem alterar o seu pedido, solicitando a atribuição do horário entre as 8h00 e as 18h00, em dias uteis, com isenção de trabalho noturno bem como de trabalho aos sábados, domingos e feriados.**

2.28. Por outro lado, **a intenção de recusa proferida pelo empregador assenta** em o pedido da trabalhadora configurar um pedido de horário fixo, que não se enquadra no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, consubstanciando um simples pedido de alteração de horário de trabalho e com fundamento **em exigências imperiosas de funcionamento do serviço.**

2.29. Cumpre, antes de mais, **verificar se o pedido da trabalhadora cumpre todos os requisitos legais** previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho: o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a elaborar pela trabalhadora tem de conter todos os requisitos legais exigíveis, nomeadamente, ser pedido por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do horário flexível pretendido bem como o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), declarando que o/a menor de 12 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação, em cumprimento do exigido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Ou seja, como já supra descrito no ponto 2.21, essa indicação deve respeitar o seu período normal de trabalho diário bem como a amplitude indicada deve ser enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.30. Em face da factualidade descrita, ainda que se pudesse concluir pelo cumprimento de todos os requisitos legais em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, contudo **a trabalhadora em sede de apreciação**, não se cinge a apreciar os fundamentos invocados na intenção de recusa e/ou aperfeiçoar o seu pedido, **apresenta um novo pedido, propondo um novo horário flexível com uma amplitude distinta.**

2.31. Em sede de apreciação, a trabalhadora vem alterar o seu pedido, solicitando a atribuição do horário entre as 8h00 e as 18h00, em dias uteis, com isenção de trabalho noturno bem como de trabalho aos sábados, domingos e feriados **por confronto** com seu pedido inicial no qual requer a atribuição de horário flexível, indicando o horário da manhã, das 8H00 às 16H00 e o Horário da Tarde, das 16h00 às 24h00, de 2.ª a 6.ª feira.

2.32. Neste sentido, **por em sede de apreciação à intenção de recusa a trabalhadora vir alterar o seu pedido de atribuição de um horário flexível** com a indicando de uma amplitude diferente e **este consubstanciar um novo pedido ao qual a entidade empregadora não poderá pronunciar-se, em cumprimento o disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho**, uma vez que no procedimento legal, não se encontra previsto a faculdade de a entidade empregadora se pronunciar sobre a apreciação

apresentada pela trabalhadora por outroassim se encontrar previsto, por a entidade empregadora ter o dever de remeter o processo a esta comissão para análise e emissão do parecer prévio.

2.33. Acontece que **quando um/a trabalhador/a, em sede de apreciação à intenção de recusa, traz elementos novos e determinantes à apreciação do pedido**, sem solicitar uma revogação do pedido inicial – como é o caso - **não poderá ser considerado ou tido em conta, porquanto, comprometem o direito do empregador se pronunciar em (in)cumprimento do previsto no n.º 3 e n.º 5**, ambos, do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.34. Em rigor, de acordo com o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador, nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a, deve remeter o processo para apreciação desta Comissão, inexistindo lugar a qualquer pronúncia.

2.35. Face ao exposto, **a trabalhador poderá, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.**

2.36. Pelo exposto, fica prejudicada a análise dos fundamentos invocados na intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

2.37. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa 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 ao exercício 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. Face ao exposto, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da, 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 nos termos constantes do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, indicando o horário pretendido, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário e seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos e que permita cumprir com o período normal de trabalho semanal, declarando, ainda, que vive com o filho em comunhão de mesa e habitação e indicando o prazo previsto, dentro do limite aplicável (12 anos de idade).

4.3. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE JUNHO DE 2024.