

PARECER N.º 822/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/3806/2024

I – OBJETO

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

1.2. Refere a entidade empregadora que a trabalhadora apresentou um primeiro pedido em 29 de abril e que na sequência da intenção de recusa datada de 25 de maio de 2024 veio mudar o pedido. No entanto, uma vez que não era claro se a alteração apresentada configurava uma desistência do pedido original, a optou por remeter o processo à CITE, tendo sido informada que o novo pedido da trabalhadora havia revogado o pedido inicial.

1.3. Estando ainda em tempo para se pronunciar sobre o então novo pedido apresentado em 25 de maio do corrente, a entidade empregador recebeu, em 12 de junho de 2024, um novo pedido, que foi interpretado como uma nova revogação do pedido anterior, na medida em que solicitava a concessão de um diferente horário de trabalho.

1.3. Assim, o pedido da trabalhadora, ora sujeito a apreciação, foi remetido por comunicação eletrónica de **12 de junho de 2024**, nos seguintes termos:

“(...) Tal como falámos telefonicamente e ao encontro do que foi dito na nossa reunião de sexta-feira passada, procurei encontrar soluções de entendimento a curto prazo, que possam ser viáveis para ambas as partes, como alternativa ao horário flexível por mim já solicitado. Nesse sentido sugiro para vossa apreciação, um horário que mantenha a escala rotativa de 4 dias de trabalho e 2 de folga, cuja alteração seja apenas, a fixação dos turnos conforme o dia da semana.

Para dias úteis, turnos da tarde. Para sábados e domingos, turnos da noite. Mantendo a rotatividade do horário actual e a folga rotativa. Desta forma, apesar de ser uma alteração mínima ao horário actual, poderá ser significativa em termos de vida familiar, uma vez que garante uma rotina constante todas as semanas e a possibilidade de conseguir apoio fixo aos cuidados à minha filha até às 21 h durante a semana e até as 3h30 aos fins de semana.”

1.4. No dia **1 de julho de 2024**, a entidade empregadora, por comunicação eletrónica remetida à trabalhadora, manifestou **intenção de recusar o pedido**, nos seguintes termos:

“(…) Na sequência da nossa comunicação do passado dia 14 de junho de 2024, e tendo esta empresa já tido oportunidade de analisar o pedido que nos endereçou no passado dia 12 de junho do corrente, vimos pelo presente informá-la que, por força de exigências imperiosas de funcionamento, não nos é possível conceder-lhe o horário que nos solicitou.

Com efeito, e como bem sabe, presta a sua atividade profissional num local (…) que funciona todos os dias da semana, estando aberto ao público entre as 15h00 e as 03h00 em todos esses dias.

A atividade profissional que presta neste local é uma decorrência de um contrato de prestação de serviços celebrado pela ..., no âmbito do qual esta se obrigou a assegurar o atendimento ao público nos dois balcões ... existentes no ..., garantindo que:

- a. Há sempre, pelo menos, duas pessoas presentes no balcão de atendimento principal (não sendo permitida a presença de apenas uma pessoa mesmo quando há pausas);
- b. No balcão de atendimento da entrada norte devem estar entre 1 e 2 pessoas a atender o público;
- c. Em dias de grande afluência, tem de haver duas pessoas no balcão de atendimento da entrada norte.

Com vista a garantir o cumprimento destas obrigações e, bem assim, a assegurar que as regras legais vigentes em matéria de períodos máximos de tempo de trabalho, períodos de descanso e organização de horários de trabalho são cumpridas, a ... implementou os seguintes horários de trabalho:

- a. Das 13h30 às 21h00;
- b. Das 14h00 às 21h00;
- c. Das 17h30 às 00h30;
- d. Das 18h30 às 1h30;
- e. Das 20h00 às 3h00;
- f. Das 20h30 às 03h30.

O nível e quantidade de serviços que a ... se obrigou a prestar implicam que esta aloque entre 13 a 15 pessoas a essa prestação de serviços, dos quais 3 prestam a sua atividade profissional dentro das salas de jogo.

A distribuição dos trabalhadores a cada um dos horários referidos é feita, como sabe, de acordo com uma escala rotativa que inclui 4 dias de trabalho e 2 de folga, sendo que, no mínimo, cada turno tem de ter adstritas 4 pessoas (2 em cada balcão).

O modo como os horários estão organizados, conjugado com as obrigações que a ... assumiu perante o ..., faz com que, na distribuição dos horários, tenham de ser criadas equipas para assegurar a efetiva prestação de serviços.

Daqui decorre, pois, que, para que lhe possamos atribuir o horário de trabalho que nos solicitou teríamos que, em simultâneo, atribuir idêntico horário a, pelo menos, outros 3 trabalhadores. Para mais, nesta eventualidade, seria ainda necessário atribuir a uma outra equipa, de forma fixa, o horário “espelho” do seu, para conseguir cobrir todo o período temporal em que a ... se obrigou a prestar serviços ao

Acresce que, as modificações que são precisas para lhe atribuir o horário que pretende implicariam que uma das pessoas da equipa tivesse que ficar alocada ao turno da noite 4 noites consecutivas, o que acarreta uma penosidade acrescida na execução da atividade contratada, que não pode ser imposta a outro trabalhador.

Este circunstancialismo é, pois, apto a criar problemas e dificuldades diversas na vida das pessoas que ficassem sujeitas a estes horários, sendo suscetível de afetar o respetivo direito de conciliação da vida familiar com a vida profissional. Por isso mesmo, falámos com as pessoas da equipa as quais nos informaram que, em virtude das suas obrigações familiares e pessoais, não estão dispostas a aceitar as alterações de horário que seria preciso implementar para lhe atribuir o horário que nos solicitou.

Em face disto, não nos resta senão informá-la que, pelos motivos referidos, não nos é possível atribuir-lhe o horário que nos pediu. (...)”

1.5. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(…) Acuso a receção da V/Comunicação datada de 01/07/2024, enviada tanto por e-mail como por correio, a qual mereceu a minha melhor atenção.

No entanto, considerando que o teor do e-mail que V. Exas. me enviaram no dia 01-07-2024 é diferente da carta que recebi no dia 03-07-2024, na presente resposta vou ter em consideração o conteúdo desta última missiva.

Uma vez que V. Exas manifestaram a intenção de recusar o pedido de horário flexível por mim apresentado no passado dia 12/06/2024, venho, pela presente, ao abrigo do nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, deduzir a minha competente apreciação, nos seguintes termos:

1. Preliminarmente, importa referir que a V/comunicação por e-mail encerra incompreensivelmente duas intenções de recusa distintas, as quais se encontram suportadas por argumentos distintos e, por vezes, contraditórios.
2. No entanto, nos termos acima expostos e uma vez que a comunicação enviada por correio apenas tinha por teor uma dessas intenções de recusa, optarei por responder apenas a essa, que corresponde, neste caso, àquela que surge em primeiro lugar no e-mail enviado em 01-07-2024.
3. Ora, vêm V. Exas. afirmar que “por força de exigências imperiosas de funcionamento, não nos é possível conceder-lhe o horário que nos solicitou”, justificando, resumidamente, que:
 - a. “Cada turno tem de ter adstritas 4 pessoas (2 em cada balcão)”;
 - b. “O modo como os horários estão organizados, (...) faz com que (...) tenham de ser criadas equipas para assegurar a efetiva prestação de serviços.” (...) “Daqui decorre, pois, que, (...) teríamos que, em simultâneo, atribuir idêntico horário a, pelo menos, outros 3 trabalhadores.”;
 - c. “As modificações que são precisas para lhe atribuir o horário que pretende implicariam que uma das pessoas da equipa tivesse que ficar alocado ao turno da noite 4 noites consecutivas (...)”
4. Porém, observando as escalas de horários atuais para os meses de Julho, Agosto e Setembro de 2024, é possível verificar que os argumentos utilizados não correspondem de todo à verdade. — Cfr. Doc.1
5. Em primeiro lugar, porque estas escalas permitem comprovar que nem sempre se encontram 4 pessoas afetas ao mesmo turno, não sendo incomum haver apenas 2 ou 3 pessoas por turno independentemente do dia da semana;
6. Em segundo lugar, pelo menos uma trabalhadora já presta a sua atividade quase exclusivamente no turno da tarde (identificado com a letra T), o que aparentemente não obrigou 3 outros trabalhadores a cumprir o mesmo horário, tal qual não obrigou 4 outros trabalhadores a cumprir o “horário espelho”, ou seja, um horário quase exclusivamente noturno (turnos identificados com a letra N).
7. Em terceiro lugar, não é possível identificar, nas referidas escalas, grupos de 4 trabalhadores com horários iguais nem os respetivos grupos “espelho”, pelo que é falso existir qualquer necessidade de fazer exatamente o mesmo horário para mais 3 trabalhadores e ainda o horário exactamente inverso para 4 outros trabalhadores.
8. Em quarto lugar, quase todos os trabalhadores que constam das escalas prestam, na maior parte das vezes, dois turnos de tarde e dois turnos de noite por semana, sendo que V. Exas. não logram demonstrar de que modo a alteração do horário de uma única trabalhadora poderá impedir qualquer um dos demais 11 a 14 trabalhadores de terem uma “penosidade acrescida” a cumprir o seu horário.
9. Em quinto lugar, existem (como é natural) férias, folgas e faltas que são e sempre foram integradas no mapa de horários sem constrangimentos de maior.
10. Em sexto lugar, eu mesma, até ao momento em que a minha filha completou 2 (dois) anos, beneficiei de um horário ajustado onde me era atribuído apenas o turno da tarde, o que sempre foi possível e conciliável sem ser necessário que algum dos meus colegas fosse por isso prejudicado, ainda que esse horário tivesse significado uma redução do tempo de trabalho por mim prestado diariamente.
11. Em sétimo e último lugar, a proposta de horário flexível por mim apresentada propõe apenas que de segunda a sexta-feira — maioritariamente dias de menor movimento — me seja atribuído o turno da tarde, e que aos sábados e domingos — dias de maior movimento — me seja atribuído o turno da noite, pois mais facilmente conseguirei assegurar os cuidados da minha filha. — Cfr. Doc. 2
12. Atendendo às razões invocadas por V. Exas. e à intransigência demonstrada ao longo de todo este processo, é lamentavelmente notória a má-fé com que geriram o pedido por mim apresentado.

13. Aliás, para uma completa contextualização do pedido formulado, é importante reiterar que o mesmo não surgiu do vazio, pois foi submetido na sequência de negociações realizadas com V. Exas. após um pedido inicial de horário flexível datado de 25/05/2024. — Cfr. Doc. 3

14. Com efeito, após esse primeiro pedido, V. Exas. solicitaram uma reunião presencial comigo nos termos da qual me indicaram os motivos pelos quais não conseguiriam acolher o pedido.

15. Tendo em conta as diretrizes que me haviam deixado nessa reunião para um possível espaço de entendimento, enviei um e-mail datado de 12/06/2024, com aquilo que na minha ótica seria uma tentativa de acordo de forma a promover uma solução rápida.

16. Para meu desagrado, em vez de acolherem essa proposta no âmbito das negociações iniciadas com o pedido de 25/05/2024, V. Exas. optaram por se escudar num formalismo excessivo de forma a protelar a decisão, tendo, no vosso e-mail de 14/06/2024, decidido reiniciar os prazos e ignorar tudo quanto havia sido prestado e negociado previamente. — Cfr. Doc. 4

17. Infelizmente, a postura de estreita colaboração, com a perspetiva de ultrapassar esta questão, foi assumida apenas por uma das partes; ainda assim, nesse espírito, aceitei esse reinício do prazo mediante e-mail datado de 28/06/2024 — Cfr. Doc.5

18. Os vossos supostos “entraves” são sempre vários, de diversas naturezas e sempre alicerçados por um novo argumento, um novo impedimento, uma nova “desculpa”, para que esta situação se continue a arrastar e, conseqüentemente, para que a penosidade acrescida de que falam, seja imputada apenas à trabalhadora, a mim.

19. Como por mim oportunamente exposto e demonstrado, tenho uma filha de 3 (três) anos que comigo vive em comunhão de mesa e habitação, que frequenta atualmente o ..., com horário de funcionamento entre as 07:30 e as 18:00 horas, e que o pai da minha filha trabalha na ..., com a categoria profissional de Oficial Piloto, com um horário pouco previsível e muito irregular, o que dificulta extremamente a conciliação da vida profissional de ambos com a vida familiar que têm em comum — Cfr. Doc. 6, 7 e 8

20. Ainda assim, não me coibi de tentar ajustar as minhas necessidades o mais possível às necessidades da ..., conforme é possível verificar pelas concessões que admiti entre o pedido de 25/05/2024 e o pedido de 12/06/2024; da V. parte, infelizmente, nunca houve a mesma postura.

21. Lamentavelmente, aqui chegados, vejo que todos os ajustes, reajustes e tentativas de adaptação às necessidades da empresa foram em vão, porque independentemente da minha boa vontade em alcançar um consenso, a V. decisão parece não se modificar, independentemente de terem ou não razão válida para tal.

22. Ademais, demonstrei disponibilidade para cumprir todos os horários de trabalho, tendo pedido apenas que fossem tidos em consideração o dia da semana em que me eram destinados os turnos, mantendo a rotatividade dos mesmos, com 4 (quatro) dias de trabalho, seguidos de 2 (dois) dias de folga.

23. Analisado o circunstancialismo factual descrito por V. Exas. na intenção de recusa, entendo que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade da minha substituição que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho.

24. A verdade é que os vossos argumentos se revelam genéricos e conclusivos, prendendo-se com condicionalismos que são decorrentes de uma normal gestão de recursos humanos, não logrando concretizar, de forma inequívoca, a existência de uma qualquer impossibilidade objetiva em admitir o pedido solicitado.

25. Em bom rigor, V. Exas. não comprovam, atenta a atividade do Casino em regime de turnos, de que forma a atribuição do horário por mim solicitado coloca em causa o serviço que deve ser prestado. (...)

1.6. Na apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora mencionar juntar 8 (oito documentos) que, contudo não foram remetidos à CITE.

1.7. Além dos referidos, não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre 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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

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

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve*: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de*

trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

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

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

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

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

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a**

indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete **SEMPRE determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.**

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

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

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da 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, e considerando as vicissitudes do presente processo para atribuição de horário flexível, a conjugação de todos os elementos disponíveis, permite-nos concluir que a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência à sua filha, com 3 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, propondo manter a rotatividade da organização dos tempos de trabalho, com 4 (quatro) dias de trabalho, seguidos de 2 (dois) dias de folga, solicitando que de segunda a sexta-feira lhe seja atribuído o turno da tarde (das 13h30 às 21h00 ou das 14h00 às 21h00) e que aos sábados e domingos — dias de maior movimento — lhe seja atribuído o turno da noite (das 20h00 às 3h00 ou das 20h30 às 03h30), porquanto tais horários lhe garantem uma rotina constante todas as semanas e a possibilidade de assegurar apoio fixo aos cuidados à minha filha até às 21h durante a semana e até às 3h30 aos fins de semana.

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 concretiza na intenção de recusa quaisquer qualidades ou características pessoais e/ou técnicas da trabalhadora requerente que nos permitam concluir objetivamente pela impossibilidade da sua substituição.

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 excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) 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 sua recusa no facto de ter de assegurar o atendimento ao público nos dois balcões ... existentes no ..., garantindo que há sempre, pelo menos, duas pessoas presentes no balcão de atendimento principal (não sendo permitida a presença de apenas uma pessoa mesmo quando há pausas); que no balcão de atendimento da entrada norte devem estar entre 1 e 2 pessoas a atender o público; que em dias de grande afluência tem de haver duas pessoas no balcão de atendimento da entrada norte. Com vista a garantir o cumprimento destas obrigações e, bem assim, a assegurar que as regras legais vigentes em matéria de períodos máximos de tempo de trabalho, períodos de descanso e organização de horários de trabalho são cumpridas, a ... implementou os seguintes horários de trabalho:

- a. Das 13h30 às 21h00;
- b. Das 14h00 às 21h00;
- c. Das 17h30 às 00h30;
- d. Das 18h30 às 1h30;
- e. Das 20h00 às 3h00;
- f. Das 20h30 às 03h30.

2.44. Mais refere que “a distribuição dos trabalhadores a cada um dos horários referidos é feita de acordo com uma escala rotativa que inclui 4 dias de trabalho e 2 de folga, sendo que, no mínimo, cada turno tem de ter adstritas 4 pessoas (2 em cada balcão), e que o modo como

os horários estão organizados faz com que, na distribuição dos horários, tenham de ser criadas equipas para assegurar a efetiva prestação de serviços. Donde, entende que, para que possa atribuir o horário de trabalho solicitado teria que, em simultâneo, atribuir idêntico horário a, pelo menos, outros 3 trabalhadores e seria ainda necessário atribuir a uma outra equipa, de forma fixa, o horário “espelho” do seu, para conseguir cobrir todo o período temporal em que a ... se obrigou a prestar serviços ao

2.45. Assim analisada, e perante as razões aduzidas, entendemos que a intenção de recusa não oferece nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam, de facto, à atribuição do horário flexível.

2.46. Com efeito, além de considerações 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.

2.47. 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.

2.48. 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.

2.49. 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, e que, 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.

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

2.51. E note-se ainda, uma vez mais, que 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.

III – CONCLUSÃO

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

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado 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 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), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 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. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º 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.

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.