

PARECER N.º 1049/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/4871/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **30 de agosto 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. A trabalhadora apresentou o seu pedido, por comunicação eletrónica, no dia **31 de julho de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível, para prestar assistência e cuidados à sua filha, nascida em ... de 2023, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de horário de segunda a sexta feira, entre as 07h00 e as 18h00 ou entre as 09h00 e as 18h00, com descanso semanal aos sábados e domingos, a partir de setembro de 2024 e pelo período de um ano.

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido cópia de dois documentos de identificação da criança, dois documentos de identificação (próprios), dois documentos comprovativos da morada de residência, um relatório médico comprovativo do estado de saúde do outro progenitor, uma declaração com o horário de funcionamento da creche, o contrato de trabalho outorgado com a aqui entidade empregadora e uma declaração relativa à sua situação laboral atual.

1.4. Através comunicação eletrónica, a entidade empregadora veio em **20 de agosto de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, nos seguintes termos:

“ (...) Na sequência do(s) pedido(s) de alteração de horário de trabalho apresentado(s) por V. Exa., no dia 31 de julho de 2024, no sentido de pretender cumprir um horário de trabalho fixo, das 07h00 às 16h00 ou das 09h00 às 18h00, ambos fixos de segunda-feira a sexta-feira, informamos que é intenção da sociedade “...” (doravante “...”) recusar o(s) seu(s) pedido(s) de horário flexível supra exposto, pelos seguintes motivos:

1. A ... empreende o seu máximo esforço para dar resposta e compatibilizar todos os pedidos de atribuição de horário flexível que lhe são dirigidos, sendo certo que, quanto ao(s) seu(s) pedido(s) em concreto, solicitamos que tenha em conta o seguinte:

2. O horário flexível é um direito do trabalhador com responsabilidades familiares, atribuído por lei, cujo exercício não pode ser, todavia, dissociado da situação da
3. Neste caso em específico, a sua concessão terá que ter em conta o funcionamento e organização da secção de “...” do departamento “...” (anteriormente designado “...”), no qual V. Exa. se encontra integrada, no mercado italiano, com a categoria profissional de Assistente Administrativo de 1ª.
4. Nos termos do artigo 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) e do seu Contrato de Trabalho, a determinação do seu horário de trabalho compete à ...;
5. Em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho. Incluem-se, nestas situações, os trabalhadores com responsabilidades familiares, como já supra referido, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de um horário flexível de acordo com o estabelecido na Lei;
7. Da análise feita ao(s) seu(s) pedido(s), em termos formais, V. Exa. instruiu o seu pedido com a documentação comprovativa dos pressupostos de que dependeria o exercício do direito de atribuição de horário flexível, nomeadamente da devida declaração expressa, de sua autoria, de que a menor vive consigo em comunhão de mesa e de habitação, tal como legalmente exigido.
8. Porém, sem prejuízo do cumprimento integral dos requisitos formais adjacentes à atribuição do horário flexível, requerido por V. Exa., verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que sempre justificariam a recusa do(s) seu(s) pedido(s) pela ..., nomeadamente,
9. Conforme resulta do seu contrato de trabalho com a ..., V. Exa. exerce as funções correspondentes à categoria profissional de Assistente Administrativo de 1ª, tendo como local de trabalho, o empreendimento ..., em ..., e, bem assim, cumprindo um período normal de trabalho diário de 8 (oito) horas e semanal de 40 (quarenta) horas, podendo esse período normal de trabalho ser fixado em regime de turnos fixos ou rotativos.
10. As funções associadas à atividade profissional em causa consistem, entre outras, na revisão de conteúdos, cabendo-lhe, entre outros, rever o conteúdo dentro dos prazos e padrões de qualidade acordados com o Cliente; investigar e resolver questões relatadas na plataforma do cliente, tais como pedidos de apoio e relatórios de conteúdo potencialmente abusivo; identificar ineficiências nos fluxos de trabalho e sugerir soluções; reconhecer tendências e padrões, e escalar questões fora da política da empresa para a equipa global, etcetera.
11. O objetivo do serviço prestado pela equipa onde V. Exa. se encontra integrada é garantir que todo o conteúdo da plataforma do cliente está de acordo com as suas políticas, garantindo assim a segurança e a adequação do conteúdo existente.
12. Neste enquadramento, e, conforme termos e condições contratualmente estabelecidos entre a ... e o Cliente, para o qual V. Exa. presta as suas funções, a ... necessita garantir a prestação contínua (em algumas secções, de 24 horas por dia /7 dias por semana e, noutras, durante os 7 dias por semana) de serviços ao Cliente, o que inclui, naturalmente, na maioria das secções existentes, a necessidade de prestação de trabalho aos fins-de-semana pelos seus trabalhadores.
13. Veja-se que, do(s) seu(s) pedido(s) formulado(s) em 31 de julho de 2024, resulta que V. Exa. pretende desempenhar as suas funções com início às 07h00 e término pelas 16h00 de segunda-feira a sexta-feira, ou, se possível, das 09h00 às 18h00 também de segunda-feira a sexta-feira.
14. Ou seja, o(s) seu(s) pedido(s) de alteração de horário de trabalho, para um horário de trabalho das 07h00 e término pelas 16h00 de segunda-feira a sexta-feira, ou, se possível, das 09h00 às 18h00 também de segunda-feira a sexta-feira, correspondem a uma concreta escolha do seu horário de trabalho (bem como, à escolha dos dias concretos de prestação de trabalho), horários esses que não existem e não são praticados na secção da Empresa onde V. Exa. está integrada, o que, por essa razão, não tem enquadramento no disposto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, conforme melhor se verá infra;
15. Nesses termos, a ... não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto no artigo 57.º do CT, porquanto,
16. O período de cobertura da secção onde V. Exa. está inserida ultrapassa os limites máximos do período normal de trabalho, e bem assim, não está obrigada a encerrar ou a suspender o funcionamento

em dia diverso do domingo, pelo que, foram organizados os seguintes turnos rotativos, nomeadamente em que os elementos da sua equipa ocupam os mesmos postos de trabalho, num modelo de 4 dias de calendário de trabalho seguidos e 2 dias de calendário de descanso seguidos (com três tipos de rotações distintas em cada um dos turnos do referido modelo 4x2):

Morning Shift: das 07h00 às 16h00, com intervalo de refeição de 1 (uma) hora;

Evening Shift: das 16h00 às 01h00, com intervalo de refeição de 1 (uma) hora;

Night Shift: das 22h00 às 07h00, com intervalo de refeição de 1(uma) hora.

17. Ou seja, na secção onde V. Exa. se encontra integrada apenas existem os turnos supra referidos, sendo que, em cada um deles, existem 3 (três) rotações do modelo 4x2 (i.e., F-M/E/N-1; FM/ E/N-2; FM/E/N-3).

18. Isto porque, no cronograma existente de prestação de serviços ao Cliente para a secção onde V. Exa. está inserida existe não só i) a necessidade de prestação de serviços – conforme já referido – 24 horas por dia /7 dias por semana, bem como, ii) a necessidade de estabelecer que os trabalhadores afetos à secção onde V. Exa. está integrada prestem as respetivas funções num dos 3 (três) turnos já supra referidos e observando uma das 3 (três) rotações existentes (i.e., F-M/E/N-1; FM/ E/N-2; FM/E/N-3), sendo esta a única forma de tentar garantir e equilibrar entrega ao Cliente dos serviços contratualizados.

19. A necessidade da existência destas 3 (três) rotações distintas (F-M/E/N-1; FM/ E/N-2; FM/E/N-3), dentro de cada um dos turnos supra referidos, existe para garantir e equilibrar a entrega ao Cliente dos serviços contratualizados por semana, nomeadamente para que em cada rotação de um determinado turno se sobreponha uma outra rotação de outro turno diferente, a cada dois dias da semana.

20. No caso em concreto, V. Exa. encontra-se a prestar as suas funções atualmente no turno “Morning Shift”, ou seja, das 07h00 às 16h00 e na rotação F-M-1.

21. Nos turnos referidos (e nas respetivas rotações existentes) supra são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal coincidir com qualquer dia da semana. 22. Isto é, em nenhum dos turnos existentes e em nenhuma das rotações existentes (F-M/E/N-1; FM/ E/N-2; FM/E/N- 3) existe a possibilidade de fixação dos dias de descanso semanal tal como pretendido por V. Exa.

23. Ou seja, nos turnos supra referidos (e nas respetivas rotações), não existe nenhum horário de trabalho que tenha o sábado ou o domingo como dias de descanso semanal complementar e obrigatório, respetivamente – conforme horários de trabalho da secção onde V. Exa. se encontra integrada, que ora se juntam como documento n.º 1 e se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais

24. Igualmente, e conforme resulta do ponto 16 supra e do documento n.º 1 junto à presente resposta, quanto ao seu pedido de atribuição de horário flexível das 09h00 às 18h00 e conforme se referiu supra não existe nenhum turno na secção onde V. Exa. se encontra integrada com as horas pretendidas de entrada (09h00) e de saída (18h00), conforme requerido.

25. Como vem sendo referido, toda a organização da atividade de prestação de serviços ao Cliente, e toda a secção onde V. Exa. está integrada, está organizada e cumpre o modelo 4x2 para garantir e equilibrar a entrega ao Cliente dos serviços contratualizados, sendo este o único modelo existente e aplicável na gestão e organização dos tempos de trabalho na secção onde V. Exa. se encontra integrada.

26. Não sendo, como tal, comportável e exequível para a ... acomodar os pedidos que lhe chegam em resultado de pedidos especiais como o de V. Exa., sob pena de, no limite, tais acomodações redundarem na impossibilidade prática de a ... prosseguir a sua atividade empresarial, conforme organização estabelecida à luz da liberdade de empresa e de iniciativa privada, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 61.º da Constituição da República Portuguesa.

27. O acordo relativamente à prestação de trabalho em regime de turnos 4x2 (constante do clausulado do seu Contrato de Trabalho), sem dias de descanso semanal fixos, teve como fundamento – justamente – assegurar o cumprimento dos serviços nos termos e condições acordadas entre a ... e o seu Cliente, nos termos amplamente descritos supra.

28. Por essa razão, a divisão de todos os elementos da equipa, pelos turnos fixos existentes (e respetivas rotações existentes) atualmente na secção, e a prestação de trabalho em todos os dias da semana, incluindo feriados, é essencial para a garantia da continuidade da prestação de serviços ao cliente da ... e, bem assim, para o seu cumprimento contratual.

29. Ademais, e conforme vem sendo referido, V. Exa. não solicita horário(s) de trabalho que esteja(m) previsto(s) na organização e gestão da empresa, i.e., não só não existe o turno das 09h00 às 18h00, bem como, inexistem no seio da Empresa turnos fixos das 07h00 às 16h00 ou das 09h00 às 18h00 fixos de segunda-feira a sexta-feira.

30. Pelo que, por todas as razões supra expostas, e sem prejuízo de se entender não estarmos perante pedido(s) de horário flexível e que observe(m) os ditames formais constante da Lei, os motivos invocados supra sempre configurariam “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da (...)”

1.5. A entidade empregadora juntou um documento que traduz a rotatividade dos turnos existentes.

1.6. Em **20 de agosto de 2024**, por comunicação eletrónica, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(…) A única creche que conseguimos encontrar que tive vagas disponíveis para o ano letivo 2024/2025 está fechada aos fins de semana. O pedido do pai da ..., ..., meu agregado familiar, com o qual junto á nossa filha, partilhamos comunhão de mesa e habitação, no qual pedido queria obter as folgas fixas aos fins de semanas foi recusado pela Empresa (sendo que trabalhamos em ... no mesmo projeto, mesmo floor e mesmo bloco horário "1").

Como já sabe, o seu processo vai ser encaminhado ao tribunal das relações enquanto a Empresa não aceitou a resposta em favor da apreciação do ... por parte do CITE.

Por esta razão e devido a sua situação de estresse emocional, a Empresa prejudicou a nossa vida familiar desde quando voltei da maternidade, até ao dia de hoje. Este causou o recurso do ... a um médico psiquiátrico e ao médico de trabalho e ainda assim, depois ter apresentado um relatório e o médico do trabalho ter confirmados as suas condições de estresse, a Empresa não ajudou justificando a presença de outros relatórios de outros empregados que têm mais prioridade dele, da sua saúde mental e portanto do bem estar da nossa família e especialmente da nossa criança.

estão outros projetos na Empresa em quem os empregados têm dias fixos aos fins de semana (por exemplo qualítá validation) e eu expressei a minha disponibilidade em mudar de projeto por estes ou outro projetos que possam ir encontro ao meu pedido.

no meu projeto ..., nos últimos meses entraram mais do número de empregados que você indicou na vossa análise de ter falta e eu vi eles pessoalmente no floor. Já em Junho me foi recusado um pedido devido ao facto de estar presente no floor apenas 12 pessoas nos fins de semanas em vez que 18, agora já alcançamos este número de pessoas. Por esta razão eu aceitei como solução provisória um acordo com o ... Lead e depois de um mês (tendo eu dificuldades económicas) e devido á entrada de novos empregados no floor, decidi enviar este novo pedido.

No contrato que eu envie em anexo ao meu pedido, que foi o contrato que eu assinei quando entrei em ..., se fala de disponibilidade em turnos rotativos ou fixos conforme ás necessidades da Empresa mas não fala de eu ter aceitado ficar permanentemente em rotação 4x2 (dias de trabalhos x dias de folga). Em passado me foi pedido por voz qual fosse á minha preferência entre 5x2 e 4x2 e naquela altura eu escolhi fazer 4x2 sendo que ainda não tinha uma filha. Mas não me disseram que uma vez aceitado não fosse possível mudar de preferência. Na vossa recusa não anexou o documento onde está concordado que eu tenho que desinvolver um horário com rotação fixa 4x2 e que nunca pode mudar este acordo mesmo nestas circunstâncias de responsabilidade parentais.

No ponto 24 você indica que não existem nenhum turno com este horário pretendido na secção onde me encontro integrada, por esta razão expressei o meu interesse em mudar de secção/projeto para ir encontro ao meu pedido, sendo que na empresa já muitos empregados mudam de secção periodicamente em conformidade com as necessidades da empresa e foi

informada da existência de outros colegas que mudaram de projeto e receberam êxito positivo ao pedido de exercer direitos de parentalidade para trabalhar desde segunda até sexta-feira fixos. Também por esta razão citei um dos projectos que têm com certeza empregados com estes horários mesmo não tendo direito de parentalidade (qualitativa validação) (...)

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

Cumprir 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, a trabalhadora requerente solicita, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível, para prestar assistência e cuidados à sua filha, nascida em ... de 2023, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de horário de segunda a sexta feira, entre as 07h00 e as 18h00 ou entre as 09h00 e as 18h00, com descanso semanal aos sábados e domingos, a partir de setembro de 2024 e pelo período de um ano.

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

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

2.40. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância de facto que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2.41. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações 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 intenção de recusa da entidade empregadora, no caso em apreço, vem alicerçada fundamentalmente na dificuldade de gerir as organização dos tempos de trabalho na medida em que no cronograma existente de prestação de serviços ao Cliente para a secção onde a trabalhadora está inserida *existe não só i) a necessidade de prestação de serviços 24 horas por dia /7 dias por semana, bem como, ii) a necessidade de estabelecer que os trabalhadores afetos à secção onde V. Exa. está integrada prestem as respetivas funções num dos 3 (três) turnos já supra referidos e observando uma das 3 (três) rotações existentes (i.e., F-M/E/N-1; FM/ E/N-2; FM/E/N-3), sendo esta a única forma de tentar garantir e equilibrar entrega ao Cliente dos serviços contratualizados.*

2.44. Mais refere que “a necessidade da existência destas 3 (três) rotações distintas (F-M/E/N-1; FM/ E/N-2; FM/E/N-3), dentro de cada um dos turnos supra referidos, existe para garantir e equilibrar a entrega ao Cliente dos serviços contratualizados por semana, nomeadamente para que em cada rotação de um determinado turno se sobreponha uma outra rotação de outro turno diferente, a cada dois dias da semana.” É ainda que “nos turnos referidos (e nas respetivas rotações existentes) supra são dias normais de trabalho qualquer dia da semana, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, podendo também os dias de descanso semanal coincidir com qualquer dia da semana. Ou seja, *em nenhum dos turnos existentes e em nenhuma das rotações existentes (F-M/E/N-1; FM/ E/N-2; FM/E/N- 3) existe a possibilidade de fixação dos dias de descanso semanal.*

2.45. Ora, assim analisada a intenção de recusa constatamos que não existe nenhum **elemento factualmente objetivo e concretizado** que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível pretendido.

2.46. Com efeito, entendemos que, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora **não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.**

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

2.48. 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, até porque, no contexto da amplitude indicada pela trabalhadora, existe um horário compatível com as suas necessidades de conciliação, ficando assim por demonstrar, para além dos critérios de gestão da organização dos tempos de trabalho, que não é suficiente – como referimos, - porque razões objetivas o horário solicitado causa constrangimento à atividade desenvolvida.

2.49. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada e que 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 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:

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), n.º 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 25 DE SETEMBRO DE 2024,
COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO
E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE
PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E
DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA
RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME
LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**