

PARECER N.º 1237/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 6238-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **30.10.2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na empregadora supramencionada.

1.2. Por via postal, datada de **07.10.2024**, (recebida em 09.10.2024), a trabalhadora endereçou à entidade empregadora pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, formulado nos seguintes termos:

- a) *Solicita a implementação de um regime de horário flexível, por ser responsável por um filho menor de 12 anos;*
- b) *Propõe para a formulação do horário de trabalho iniciar a minha jornada de trabalho às 8h00 e terminar às 17h00, o que permite cumprimento das horas semanais previstas no meu contrato;*
- c) *Solicita que o novo horário pudesse entrar em vigor a partir do próximo dia 7 de novembro de 2024”*

1.3. Por via postal datada de **22.10.2024**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

“(…)

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

1. DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO

A. REQUISITOS FORMAIS

- 1. Conforme indica o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicação do prazo previsto de duração e acompanhado de declaração na qual conste que o filho vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.*
- 2. Ora, da análise do pedido enviado por V. Exa., vislumbra-se o incumprimento dos requisitos formais referidos no ponto anterior.*
- 3. V. Exa. solicita que o horário solicitado neste pedido seja aplicado a partir do próximo dia 7 de novembro de 2024.*
- 4. Ora, a Entidade Empregadora rececionou o seu pedido a 9 de outubro de 2024, pelo que, a antecedência de 30 dias não se encontra respeitada.*
- 5. V. Exa. não menciona qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível obstando a que a empregadora possa gerir o funcionamento da unidade hospitalar perante tanta incerteza.*
- 6. O n.º 1 do artigo 56.º do CT delimita o âmbito subjetivo do pedido de horário flexível, mencionando que «O trabalhador com filho menor de 12 anos» tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. O legislador define, assim, quem pode exercer o direito, sem que dali se possa que se trata da consagração de um prazo em termos absolutos.*

(...)

8. Pelo que se conclui que aquela expressão pretende excluir do âmbito da norma os trabalhadores com filhos menores cuja idade seja superior a doze anos e não fixar o prazo máximo de duração.

(...)

10. Por último, não existe qualquer 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.

(...)

B. INEXISTÊNCIA DE HORÁRIO FLEXÍVEL

12. V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo das 08h00 às 17h00.

13. Contudo, o pedido não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.

(...)

24. 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;

25. 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;

(...)

31. O horário solicitado por V. Exa. não constitui um pedido de atribuição de horário flexível, pois pretende ser V. Exa. a estabelecer os limites dentro dos quais irá exercer o seu direito, sem que deixe qualquer margem de manobra ao empregador para fixar o horário flexível.

32. Mais, o horário solicitado por V. Exa. não deixa a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, por parte do Empregador, ou seja, não deixa qualquer maleabilidade ao empregador para fixar o regime de horário flexível, designadamente, nos termos do n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho.

(...)

C. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

54. 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,

55. Antes de mais, V. Exa. desempenha funções de Rececionista - no Balcão de Atendimento Único / ... -, sendo que o Balcão de Atendimento Único se encontra em funcionamento de segunda-feira a sexta-feira das 08h00 às 21h00 e aos sábados das 08h00 às 20h00 e a Receção de ... das 09h30 às 20h00 de segunda-feira a sexta-feira.

56. O Serviço de Receção está atualmente organizado de acordo com as matrizes de horário de trabalho adequadas às respetivas necessidades.

57. Os turnos existentes no serviço são os seguintes:

12h00 — 21h00 — (8 horas diárias)

08H00 — 17H00 — (8 horas diárias)

08H00 — 14H00 — (6 horas diárias)

15H00 — 21H00 — (6 horas diárias)

14h00 — 20h00 — (turno apenas utilizado ao sábado)

58. Os horários existentes são atribuídos de forma rotativa, de Segunda-feira a Sábado.

60. Em 4 dias da semana é atribuído um turno de 8 horas diárias e em 1 dia da semana é atribuído um turno de 6 horas diárias — perfazendo assim as 38 horas semanais contratualizadas.

61. Posto isto, antes de mais, facilmente se demonstra que o horário fixo das 08h00 às 17h00 de segunda-feira a sábado não existe!

62. Logo, fixar o seu horário de trabalho, como bem saberá, causaria, naturalmente, sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço.

63. 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.

64. 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 conseqüentemente da

65. Portanto, facilmente se demonstra que a atribuição do horário solicitado não existe'

Vejamos,

66. O Serviço ao qual V. Exa. está alocada, dispõe atualmente um total de 5 Rececionistas, sendo o número indispensável para manter o bom funcionamento do serviço - nomeadamente suprir as necessidades do próprio serviço.

67. Ora, para a abertura do serviço (08H00 — 17H00; 08H00 — 14H00) são necessários 2 trabalhadores (1 para a receção ... e outro para a receção de ...); para o turno da noite/fecho são necessários igualmente 2 trabalhadores (1 para a receção ... e outro para a receção de ...).

68. Sendo que, neste momento, o serviço tem apenas disponíveis, com bem sabe, 5 trabalhadoras para cobrir os turnos de abertura e fecho.

69. Ou seja, caso a empregadora lhe atribuísse o horário solicitado, não seria possível acautelar as necessidades do serviço, nomeadamente em 3 sábados não iria existir qualquer elemento da equipa para assegurar o fecho do serviço – conforme é possível verificar na simulação elaborada referente ao mês de dezembro - cfr. doc. 1. em anexo

70. Também por esse motivo, torna-se totalmente impossível para a Entidade Empregadora aceitar o solicitado por V. Exa.

Mais,

71. Este modelo organizativo está ajustado às necessidades do serviço e da Unidade Hospitalar.

72. Pelo que a atribuição do horário solicitado, iria alterar o modelo de horário implementado.

73. O que seria inconcebível.

77. Para que o serviço continuasse a funcionar normalmente, para além de ser necessário alterar o horário implementado, seria também necessário contratar um novo elemento para assegurar o turno que V. Exa. deixaria de praticar, o que levaria a um aumento de custos com pessoal, o que, claramente, para fazer face às suas necessidades, a Entidade Empregadora seria obrigada a duplicar os custos, o que não é de todo aceitável.

78. Face ao acima exposto, certamente compreenderá a impossibilidade de lhe conceder o horário flexível nos termos propostos na medida em que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus colaboradores, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-a com ponderação dos direitos de todos e de cada um deles, onde se inclui o direito de todos os trabalhadores à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

79. O que não seria possível, pois atribuir o horário fixo solicitado iria comprometer o direito a férias, ausências, descansos aos fins de semana e os limites máximos do período normal de trabalho diário aos restantes colaboradores. (...)

81. 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.”

1.4. Por carta datada de **25.10.2024** a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

“Exmos. Senhores,

Na sequência da vossa comunicação, na qual apresentam reparos relativamente ao meu pedido de horário flexível, venho por este meio clarificar e responder aos pontos levantados.

1- Relativamente ao ponto sobre a antecedência de 30 dias prevista no ponto n. 1 do artigo do Código do Trabalho, gostaria de esclarecer que o meu pedido de horário flexível foi enviado via carta registada no dia 7 de outubro de 2024, conforme comprovativo de envio. Considerando que o Código do Trabalho, no ponto e artigo referenciado determina que o pedido de horário flexível deve ser efetuado com uma antecedência mínima de 30 dias, cumpro com a minha obrigação legal ao enviar o pedido com a devida antecedência.

Contudo procedo a alteração da data de entrada em vigor do meu pedido de horário flexível do dia 7 de novembro de 2024 para dia 29 de novembro de 2024.

2- Agradeço o vosso reparo relativamente à necessidade de incluir uma declaração de comunhão de mesa e habitação, conforme previsto no ponto n. 1 do artigo 57ºQ, do Código do Trabalho. Para suprir esta omissão, junto anexo à presente carta a referida declaração, que confirma que o meu filho menor de doze anos vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Com esta inclusão, considero o requisito cumprido e regularizado, de acordo com as exigências formais.

3- Em relação à alegada falta de indicação sobre a duração expectável do pedido, gostaria de informar que pretendo que o regime de horário flexível permaneça em vigor até ao limite máximo estabelecido por lei, ou seja, até ao dia anterior ao 12. aniversário do meu filho (08-04-2036). Esta duração corresponde ao prazo permitido pelo ponto n.2 1 do artigo 56. do Código do Trabalho, que concede este direito ao trabalhador enquanto o filho se encontrar abaixo dessa idade, solicito que esta informação seja incluída no meu pedido, ficando claro que o regime de horário flexível deverá permanecer em vigor até que o meu filho atinja a idade limite prevista na lei.

4- Em relação à vossa alegação de que o meu pedido não corresponde a um regime de horário flexível e que se configura como um pedido de horário fixo, cumpre-me esclarecer o seguinte:

Na minha carta anterior, o horário proposto das 08h00 às 17h00 foi, como mencionado, meramente uma proposta, não tendo sido apresentada como uma exigência ou uma fixação definitiva do meu horário de trabalho. O objetivo foi sugerir um intervalo que considerava adequado para conciliar as minhas responsabilidades familiares e o funcionamento da empresa. Em nenhum momento o pedido teve como intenção limitar a flexibilidade inerente ao regime de horário flexível.

Conforme previsto nos artigos 56. e 57•Q do Código do Trabalho, o regime de horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas de início e fim da jornada, dentro dos limites estabelecidos pela entidade empregadora. A proposta apresentada pretendia justamente facilitar essa articulação, assegurando que as minhas responsabilidades parentais fossem atendidas dentro dos limites de flexibilidade permitidos.

Como referido no ponto n. 3 do artigo 56., do Código do Trabalho, cabe ao empregador definir as plataformas fixas de presença obrigatória. O meu pedido foi feito com o intuito de abrir espaço para o diálogo e negociação, de modo que fosse possível ajustar a minha jornada de trabalho em harmonia com o funcionamento da empresa. Estou, naturalmente, disponível para aceitar a definição dessas plataformas, desde que sejam estabelecidas dentro do regime de flexibilidade previsto por lei.

Este pedido de horário flexível visa especificamente atender à necessidade familiar urgente de ir buscar o meu filho à creche, uma vez que não tenho outra pessoa disponível para cumprir essa responsabilidade. A flexibilidade de entrada e saída permitirá ajustar o meu horário de trabalho de forma a conciliar as exigências parentais, garantindo que posso cuidar do meu filho e cumprir as minhas obrigações profissionais.

Agradeço a compreensão e cooperação da empresa na busca de uma solução que me permita equilibrar o trabalho e as responsabilidades familiares, conforme previsto no Código do Trabalho e nas disposições para trabalhadores com filhos menores de doze anos.

5 - Relativamente ao ponto C da vossa resposta, volto a mencionar que em momento algum fixei um horário e também em momento algum foi mencionando que o mesmo fosse feito de segunda-feira a sábado.

como referem no ponto 61, pois como referido é atribuído 4 dias turnos de 8h e 1 dia de 6h perfazendo assim as 38h. Indo de encontro à minha mera sugestão horária é mencionado, por vós, no ponto 64 e 65 que a entidade empregadora não tem o horário disponível, tendo sido mencionado anteriormente por vossas excelências no ponto 57, o horário exatamente das 8h às 17h, claro excluindo a hipótese do mesmo ser de segunda-feira a sábado, mas como já dito nunca mencionado por mim.

6- Adicionalmente, gostaria de mencionar que, em relação a todos os pontos que mencionam quanto às necessidades dos serviços mínimos e bom funcionamento, durante o meu período de licença de maternidade e férias, não foi contratada qualquer pessoa para a minha substituição. Essa situação demonstrou que a organização e a gestão do serviço conseguiram operar eficientemente o funcionamento da unidade hospitalar.

Isso prova que é possível ajustar a distribuição de tarefas e horários entre os colaboradores de modo a manter a qualidade do serviço prestado, mesmo na ausência prolongada de um trabalhador, e que a necessidade de ter um horário flexível pode ser compatível com as exigências do serviço.

Em suma, a minha solicitação de um horário de trabalho flexível visa não apenas atender às minhas responsabilidades parentais, mas também contribuir para um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo. Acredito que, com um diálogo aberto e colaborativo, podemos encontrar uma solução que atenda tanto às minhas necessidades familiares quanto às exigências operacionais da unidade hospitalar.

Assim, solicito respeitosamente a reconsideração do meu pedido de horário flexível, de modo a permitir-me desempenhar as minhas funções profissionais com a dedicação que sempre busquei, enquanto cuido do bem-estar do meu filho. Estou aberta a discutir alternativas que se adequem às necessidades da empresa e estou confiante de que, juntos, podemos encontrar uma solução viável.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março:

“(…) 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 a 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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 dispondo na 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”.

2.7. 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, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

2.20. 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.21. 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.

2.22. 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

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

2.24. 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.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade, em horário de trabalho a **iniciar às 08h00 e a terminar às 17:00h.**

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

Fundamenta o seu pedido na necessidade de assegurar cuidados ao filho menor de 12 anos de idade com quem declarou, em sede de apreciação à intenção de recusa, residir em comunhão de mesa e habitação.

3.2. Analisado o pedido formulado pela trabalhadora, somos de concluir que se mostram cumpridos os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T..

3.3. Quanto à amplitude horária indicada pela trabalhador, é de considerar que a mesma é quadrável em 2 dos turnos existentes na empregadora, (*das 08:00h às 17:00 h e das 08:00h às 14:00h*), pois, o facto da trabalhada ter indicado pretender laborar em horário com início às 08:00h e término às 15:00h, não colide com o facto do PNT, que é de 38h/semanais, ser cumprido em horários organizados em 4 dias da semana com um turno de 8 horas diárias e 1 dia da semana com um turno de 6 horas diárias. E, é precisamente em virtude dessa organização dos tempos de trabalho, que o pedido da trabalhadora é subsumível em dois dos horários existente. Em bom rigor, o pedido da trabalhadora materializar-se-ia, laborando quatro dias no horário das 08:00h às 17:00h e um dia das 08:00 às 14:00h.

3.4. Contudo, a entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa com a existência de exigências imperiosas do fundamento do estabelecimento, pelo que, impõem-se analisar se resultam, efetivamente, demonstradas *exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora por ser indispensável*, que justifiquem a recusa, sendo que, apenas, e só, sob a alegação de uma destas circunstâncias é permitido à entidade empregadora recusar o pedido de trabalho mediante horário de trabalho flexível.

3.5. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

3.6. E a propósito do conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

3.7. Os critérios de “*exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa*” e a “*impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*”, que possam justificar recusa da entidade empregadora na atribuição de um horário flexível, não se expressam com meras alegações, antes, devem ser materializados com factos concretos que permitam a análise casuística da sua efetiva existência.

3.8. E, conforme postula, o Douro Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28/06/2023 proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt que refere que: “*Necessidades imperiosas ou impreteríveis são aquelas que não podem deixar de ser colmatadas sob pena de o prejuízo causado ao empregador ultrapassar claramente aquele que é imposto ao trabalhador.*”

3.9. Ora, compulsados os argumentos da entidade empregadora, verifica-se, *in casu*, que resulta demonstrada a existência de exigências imperiosas, porquanto, o horário flexível solicitado, nos termos em que foi formulado, colocaria em causa a organização e funcionamento do estabelecimento a que trabalhadora requerente está alocada. (recepção).

Vejamos;

3.10. Como vem alegado na intenção de recusa, para cumprir as necessidades de funcionamento das receções do ... e Balcão de ..., que se encontram em funcionamento, a recepção .. de segunda-feira a sexta-feira das 08h00 às 21h00 e aos sábados das 08h00 às 20h00 e a Recepção do .. das 09h30 às 20h00 de segunda-feira a sexta-feira, os **tempos de trabalho estão organizados em 5 turnos: das 12h00 — 21h00 — (8 horas diárias); das 08H00 — 17H00 — (8 horas diárias), das 08H00 — 14H00 — (6 horas diárias), das 15H00 — 21H00 — (6 horas diárias) e das 14h00 — 20h00 — (turno apenas utilizado ao sábado),** turnos estes **a cumprir durante 6 (seis) dias por semana, de 2.^a feira a sábado, por 5 trabalhadores.**

3.11. Ficou, ainda, demonstrado pela empregadora que, cada um dos trabalhadores labora apenas 5 dias por semanas, na media em que, têm descaso semanal fixo ao domingo, e um dia de descanso complementar à distribuir pelos restantes dias da semana, e ficou, também, demonstrado que, o número existente de trabalhadores no serviço a que a trabalhadora está alocada, 5 Rececionistas, é o número indispensável para manter o bom funcionamento do serviço, na media em que, para cumprir os horários de trabalho formulados em coincidência com de abertura do serviço (das 08:00h às 17:00h e das 08:00h às 14:00h) são necessários 2 trabalhadores (1 para a recepção BAU e outro para a recepção de ...), e para cumprir os turnos coincidentes com o fecho, de (15:00h às 21:00h e das 14:00h às 20:00h) são igualmente necessários 2 trabalhadores (1 para a recepção BAU e outro para a recepção de ...).

3.12. Ora, parece-nos ser de difícil execução, senão impossível, a organização dos tempos de trabalho, dentro dos critérios supra referidos e para cumprimento das exigências de funcionamento reportadas, caso fosse concedido o horário solicitado pela trabalhadora, na medida em que, passariam apenas a ser 4 os trabalhadores com total

disponibilidade para cumprir, em regime de rotatividade, os 5 horários de trabalho existentes, e nos dias coincidentes com dias de descanso complementar, seriam apenas 3 trabalhadores.

3.13. A demonstração da factualidade supra referida, dá credibilidade e enquadramento à alegações da entidade empregadora, quando refere que, a ser atribuído o horário solicitado, não seria possível acautelar as necessidades do serviço, que, naturalmente se expressa, também, em ter o número suficiente de trabalhadores para os cumprimento dos horários de trabalho organizados em função das necessidades de funcionamento, o que imporia a necessidade de contratar um novo elemento para assegurar os tempos a descoberto.

3.14. A alegação da trabalhadora, no sentido de que, - *“durante o meu período de licença de maternidade e férias, não foi contratada qualquer pessoa para a minha substituição. Essa situação demonstrou que a organização e a gestão do serviço conseguiram operar eficientemente o funcionamento da unidade hospitalar. Isso prova que é possível ajustar a distribuição de tarefas e horários entre os colaboradores de modo a manter a qualidade do serviço prestado, mesmo na ausência prolongada de um trabalhador, e que a necessidade de ter um horário flexível pode ser compatível com as exigências do serviço”* - , não enceta em si, a capacidade de afastar a existência de exigências imperiosas, pois, uma coisa é exigir-se à entidade empregadora, e aos restantes trabalhadores um esforço adicional para acorrer a situações excecionais, e suprir as necessidades decorrente dessas situações excecionais, outra, bem distinta, é exigir-se esse mesmo esforço até 08.04.2036, durante 11 anos.

3.15. Pois, não é comparável o esforço que se impõe às entidades empregadoras, de gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir, por um lado, a plenitude do funcionamento do estabelecimento, e por outro, garantir os direitos de todos/as e cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, com o esforço que adviria da aquisição/implementação de novos recursos, eventualmente, a contratação de novos trabalhadores/as, para que, por via deles, e só por via deles, lograsse obter condições que permitissem materializar o regime flexível previsto na lei laboral com vista à conciliação da vida familiar com a profissional.

3.16. A primeira situação pressupõe que esse esforço e essa gestão adequada emergja da articulação dos recursos já existentes na organização empresarial, o que, inclusivamente, tem acolhimento nas decisões Jurisprudências, veja-se nesse sentido o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º ..., 18/05/2020: *“O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ...”*

3.17. Situação diversa, e, permitimo-nos dizer, inaceitável de impor à entidade empregadora, é o esforço advindo da necessidade da contratação de novos meios humanos, para que, com eles proporcionar a conciliação da vida familiar com a profissional.

3.18. Neste contexto, e tendo em conta o atrás referido, resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora, a demonstração objetiva de exigências imperiosas do funcionamento da empresa nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, na medida em que foram alegados pela entidade empregadora factos concretos que obstem à fixação do horário flexível solicitado, porquanto, afere-se que o horário de trabalho nos termos em que foi formulado e solicitado pela trabalhadora requerente, colocaria em causa o normal funcionamento da secção onde exerce funções.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

4.2. Sem prejuízo, 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 ao trabalhador 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

4.3. 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 tutela da parentalidade.

IV - A CITE informa que:

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).

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.

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 20 DE NOVEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT)