

PARECER N.º 1245/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho a tempo parcial, a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 6237-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **30.10.2024**, do empregador ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho a tempo parcial, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de **11.10.2024**, a trabalhadora apresentou à entidade empregadora, pedido para prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário de trabalho, formulado nos seguintes termos:

“Boa tarde,

No passado 4 de outubro expôs a minha necessidade de trabalhar em horário flexível de acordo com o decreto-lei n.º 7/2009 art 56º, à minha chefia direta ... (email anexo).

Desta forma venho formalizar o mesmo:

Uma das funções do meu marido é trabalho de assistência técnica (24h) obrigando-o a deslocações de longa distância, independentemente do horário e, ultimamente, tem dificultado a conciliação da nossa vida profissional e familiar, impactando o horário de levar e buscar a nossa filha à creche.

Tendo em conta que não temos suporte familiar, venho propor que o meu horário flexível ocorra entre as 8h30 e as 18h, pois necessito de assegurar a abertura (8h) e fecho da creche (18h30) e, assim, continuar a assegurar a minha vida profissional com os cuidados à minha filha.

Sei que o meu trabalho é suscetível a deslocações e, quero frisar que, não estou a criar impedimento para as minhas deslocações, mas, apenas, que ocorram dentro do período que estou a solicitar.”

1.3. Por correio eletrónico datado de **24.10.2024**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

Cara ...,

Na sequência do pedido que apresentou, do qual tomámos boa nota, vimos transmitir o seguinte:

A .. exerce funções de Gestora de Pacientes Master, tendo um vínculo laboral desde 1 de Junho de 2020, com a ...;

A ... obrigou-se contratualmente a prestar o seu trabalho nas instalações próprias ou unidades de negócio da ... ou para que aquela esteja a desenvolver funções em cada momento, estando afeta às instalações da clínica de ..., sitas na ...

....

Atualmente, presta a sua atividade profissional em regime de alternância entre o trabalho presencial e o trabalho remoto/teletrabalho.

A ... obrigou-se ainda à realização de todas e quaisquer deslocações e estadias, em Portugal ou no estrangeiro, no âmbito das suas funções profissionais, estando, por conseguinte, obrigada a realizar visitas às diversas ... localizadas no Norte e Centro do país, bem como a efetuar deslocações a Lisboa.

A ... encontra-se, de igual modo, vinculada a observar um período normal de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais. Na comunicação que nos dirigiu, a ... indica que pretende que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível.

Para o efeito, alega que o seu companheiro exerce funções de Assistência Técnica e que o mesmo tem de estar disponível 24h17 para a realização das suas funções profissionais.

Mais refere que tem ao seu cuidado uma filha menor de idade, tendo necessidade de assegurar e compatibilizar a sua vida profissional com os cuidados da mesma.

Nos termos do Código do Trabalho, os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, podem, cumpridas as formalidades e verificados os requisitos legalmente previstos, beneficiar da atribuição de um regime de horário flexível. Com efeito, dispõe o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime do horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.”

Estatui ainda o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho que o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”.

Do exposto decorre que o regime de horário flexível implica um horário com flexibilidade” nas horas de início e termo da jornada de trabalho, o que corresponde (em parte) à pretensão que manifestou.

Com efeito, no pedido apresentado, é solicitada a atribuição de um horário com início às 08h30 e término às 18h00, presumivelmente de Segunda a Sexta-feira.

Acontece que o horário solicitado por si desvirtua o elemento essencial que presidiu à sua contratação, uma vez que a sua admissão e a promoção que posteriormente lhe foi concedida, e que aceitou, foi perspectivada no sentido de estar disponível para cumprir o seu período normal de trabalho, no horário que - a cada momento - for o determinado pela Entidade Empregadora, de acordo com as necessidades internas, definidas dentro e por respeito ao período de funcionamento dos estabelecimentos (08h30-20h30), estando ainda adstrita à realização das deslocações que se revelassem necessárias ao cumprimento das suas funções.

A ...sabe que esta foi, aliás, uma condição imprescindível e essencial para a sua admissão e para a sua integração nos quadros da empresa.

Note-se, aliás, que este aspeto assume particular relevância, considerando que as clínicas que estão sob a sua alçada funcionam 6 (seis) dias por semana, existindo a necessidade de garantir, 5 desses dias (entre Segunda e Sexta-feira) o mesmo nível de prestação de serviços.

Acresce que o horário por si solicitado impacta, de forma muito significativa, o normal funcionamento do serviço e das funções que tem de executar, por dois motivos intrinsecamente relacionados:

Um, por condicionar o atempado acompanhamento das várias equipas de gestão de pacientes, de auditorias aos processos de gestores de pacientes, rececionistas e processos de responsáveis de unidade, programação, preparação; e a execução de reuniões de feedback aos responsáveis de unidades e coordenadores regionais.

Dois, por impactar de forma negativa a capacidade de debelar situações desconformes com as boas práticas e procedimentos tendentes à melhoria da eficiência de recursos da Empresa, o que se reflete num potencial decréscimo de produtividade e rentabilidade da mesma organização.

Por outro lado, a manutenção da sua função em condições diversas das acordadas implicará que a sua função deixe de ser adequada aos objetivos da Empresa, porquanto o horário de trabalho inicialmente acordado com a ...visa a realização das referidas tarefas dentro do horário de funcionamento das respetivas clínicas.

Aceitar o horário pretendido pela ...seria, pois, admitir que existiria um hiato temporal de incapacidade para executar o referido controlo e/ou acompanhamento nas ... durante os dias úteis e sempre que houvesse deslocações, criando especiais constrangimentos na organização da própria Empresa.

Aspeto esse que assume especial relevância pelo circunstancialismo de inexistir na Empresa qualquer outra pessoa a assumir idênticas funções às que presentemente executa. Adicionalmente, a atribuição de horário flexível não permitiria garantir o cumprimento do período normal de trabalho a que está contratualmente vinculada.

Com efeito, e uma vez que parte do seu trabalho compreende a realização de deslocações às diversas clínicas localizadas no Norte e Centro do território nacional, o horário por si solicitado pode não ser suscetível de cumprir com o período normal de trabalho vertido no seu contrato de trabalho (o qual corresponde a oito horas diárias e quarenta horas semanais) quando se revele necessário realizar uma ou mais viagens na mesma jornada de trabalho a clínicas localizadas a alguns quilómetros de distância da clínica de ... ou da sua residência.

Ora, como é sabido, o pedido de horário de trabalho flexível inclui a prerrogativa de redução do horário de trabalho, razão pela qual, também por esta via, a ...tem um motivo de recusa.

A título exemplificativo, poderá surgir a necessidade de realizar uma auditoria numa ...da área de Lisboa, a qual se estima que dure entre 3 (três) horas a 4 (quatro) horas.

Neste caso, o tempo de deslocação seria, em média, de 6 (seis) horas, considerando que o ponto de partida e de regresso fosse o da residência de ...e sem que se verificassem especiais vicissitudes/condicionantes de trânsito.

E se assim fosse, tal obrigaria a que a reunião/auditoria apenas tivesse uma duração de até 2 (duas), o que se traduz numa efetiva redução da capacidade de dar resposta às necessidades da Empresa.

Assim, atualmente, e em face da realidade em que a ...se integra, o horário de funcionamento dos vários estabelecimentos que tem sob sua alçada e a dispersão geográfica, bem como os recursos disponíveis, é absolutamente impossível promover a flexibilidade do seu horário.

De facto, considerando a natureza dos serviços prestados e da atividade que se obrigou a prestar, não se revela possível atribuir-lhe um horário em que lhe é dada a faculdade de escolher as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, pois que o exercício de tal faculdade poderia ter como consequência a incapacidade de assegurar as necessidades de serviço.

Além do mais, e precisamente porque pretende assegurar que todos os trabalhadores com responsabilidades familiares e, acima de tudo, com filhos menores de 12 anos, a quem, certamente, precisarão de prestar assistência, têm a possibilidade de exercer cabalmente os seus direitos, que a Empresa elaborou os horários em vigor, que tentam garantir, na medida do possível, a compatibilização de todas estas responsabilidades e direitos de todos quantos conosco trabalham.

Atento o exposto, não nos é de todo possível atribuir-lhe um horário como o que pretende. Essa atribuição iria limitar ainda mais a nossa capacidade de respeitar, de forma ajustada, todas as necessidades presentes e que se preveem manter, pondo em causa o exercício das suas funções. Em face do exposto, sem prejuízo de se mostrar sensível à sua situação e se revelar naturalmente disponível para tentar encontrar uma via que melhor se compatibilize com os interesses de ambas as partes, a ...informa que não poderá aceitar o seu pedido de horário flexível.

Assim, informamos que, querendo, poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta.

Após o decurso deste prazo, este processo será remetido à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, conforme o exigem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

1.4. Por correio eletrónico datado de **29.10.2024**, a trabalhadora deduziu apreciação à intenção de recusa formulada nos seguintes termos:

Na sequência da vossa resposta ao meu pedido de horário flexível, venho transmitir o seguinte:

O meu vínculo laboral com a ..., iniciou-se como Gestora de Pacientes desde ide junho de 2020, nas instalações da sítas na

A partir do dia 1 de maio de 2022 fui promovida a Gestora de Pacientes Master nas seguintes condições:

a. No dia 11 de abril de 2022, pelas 14h, ocorreu uma reunião (via teams), na qual estiverem presentes os seguintes elementos: (Responsável de Unidade da Clínica de ...), ... (Coordenadora Regional do Norte), .. (Coordenadora de Operações) e ..(na altura, coordenadora de RH). Esta reunião serviu para apresentação de proposta para Gestora de Pacientes Master na zona Norte (... e ...), ou seja, acompanhamento clínico e auditorias, desta região especificamente.
b. Ainda nesta reunião, foi-me solicitado, se poderia realizar as auditorias de Lisboa, apenas desse trimestre (22 trimestre 2022), pois teriam ficado sem o elemento a centro/sul, para conseguirem contratar outro elemento. No sentido de auxiliar aceitei prontamente, cumprindo com as todas deslocações e estadias, conforme exposto por vós no ponto (iv).

Após a minha licença de maternidade, tendo em conta que a, ainda não tinha contratado o elemento a centro/sul, questionaram-me se poderia realizar novamente as auditorias de Lisboa (42 trimestre de 2022) e, mais uma vez, no sentido de auxiliar a empresa, aceitei, na condição de realizar deslocação de ida e volta no mesmo dia, tendo em conta que a minha filha tinha apenas 4 meses nessa altura.

De acordo com esta condição de ida e volta, foi-me proposto o seguinte horário de deslocação: Saída de ... 7h20, com regresso de Lisboa às 17h09. Tendo em conta que cada viagem de comboio tem uma duração média de 2 horas, fiquei praticamente fora da minha residência cerca de 12 horas.

O que significa que, durante 8 dias (número de Clínicas em Lisboa), ultrapassei fiz mais horas do que aquelas que teria que prestar segundo o meu horário de amamentação/aleitação, previsto no artigo 47.º-Q do decreto-lei n27/2009, em 6 horas a mais. Isto, sempre em prol das necessidades da Empresa.

A partir daqui, fui assegurando, temporariamente, as auditorias das clínicas de Lisboa, cumprindo com todas as deslocações e estadias propostas pela ..., conforme exposto por vós no ponto

E assim, eu fui desvirtuando e não cumprindo o meu horário reduzido de trabalho de apenas 6 horas diárias nos termos do referido artigo 47.º do decreto-lei n27/2009;

Dar-vos nota que, durante 2 anos (entre 2022 e 2024) estive com este horário reduzido de amamentação/aleitação, o qual nunca foi cumprido, nas minhas deslocações a Lisboa, para corresponder com o horário determinado pela Empresa, E, salientando, esta minha condição imprescindível, destacado por vós, no ponto (xv).

O horário flexível agora requerido por mim, teve por base e intenção que o meu horário de trabalho fosse prestado entre as 8h30 e as 18h, de Segunda a Sexta-feira. Tendo em conta o vosso ponto (xvii) não concordo que o horário por mim solicitado afecte de forma negativa o acompanhamento clínico às clínicas da região norte, as que estão verdadeiramente sob a minha alçada, pois as viagens de deslocação têm uma duração média de 1 hora.

Conforme exposto por vós no ponto (xx) compreendo o facto de não existir outra pessoa para assumir funções idênticas, no entanto, de acordo com o que expus no ponto (ii) o que me foi inicialmente proposto foi acompanhar apenas a região Norte sendo que, posteriormente, me foi pedido para temporariamente acompanhar a região Sul, no entanto, tal não pode implicar que eu tenha que duplicar o meu horário de trabalho ao serviço da empresa ou deixar de beneficiar dos regimes legais aplicáveis aqui em causa;

O que acontece é que tendo em conta as necessidades de Empresa, na altura, foi-me disponibilizando para garantir o devido acompanhamento a todas as clínicas Norte e Centro, assumindo sempre o meu elevado compromisso e dedicação com a ...

Sendo certo que se trata de uma situação temporária;

Mais, não me pode ser exigido que seja obrigada de forma permanente a desempenhar funções por dois funcionários; Estou disponível pra continuar as mesmas funções profissionais, mas dentro de um horário que cumpra com o regime de flexibilidade de horário;

Conciliando atividade profissional e a maternidade — inexistindo na v/ comunicação qualquer facto donde decorra de forma objetiva que tal é uma impossibilidade prática;

Não se verifica que prestando eu o horário de trabalho proposto fique em causa o acompanhamento das clínicas, muito pelo contrário, o horário proposto implica a prestação de 40h semanais cumprindo 4 horas de manhã e 4 horas de tarde;

Ou seja, abrange grande parte do período temporal em que as clínicas também se encontram abertas ao público; Nada impede, portanto, que o meu serviço seja totalmente efetuado dentro deste horário proposto, de facto, não só posso desempenhar todas as minhas funções neste horário como efetuar todas as deslocações a Lisboa ou outras; Termos em que se solicita seja deferido o horário de trabalho por mim proposto.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(…) 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 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

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.23. 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 A trabalhadora apresenta um pedido de alteração de horário, pretendendo passar a laborar no turno das **08:30h às 18:00h**.

3.2. Analisado o pedido formulado pela trabalhadora, somos de concluir que não se mostram cumpridos os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T., mormente, *o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do C.T.*, que impõe que, na formulação do pedido, o trabalhador declare que o menor é consigo convivente em comunhão de mesa e habitação.

3.3. Tal requisito formal não foi observado pela trabalhadora, nem por via de aposição de declaração expressa nesse sentido no pedido que subscreveu e apresentou à entidade empregadora, nem pela junção ao pedido subscrito de qualquer documento emitido por entidade habilitada a fazer prova expressa desse facto, ou do qual pudessem resultar elementos que o permitisse inferir.

3.4. O incumprido do requisito formal de admissibilidade consagrado no já referido n.º 1 do artigo 57.º do C.T., inviabiliza a apreciação da pretensão da trabalhadora, ficando, assim, igualmente prejudicada a apreciação por esta Comissão da intenção de recusa da entidade empregadora.

3.5. Sem prejuízo do anteriormente exposto, nada obsta a que a trabalhadora elabore um novo pedido, devendo garantir o cumprimento do formalismo previsto nos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

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

4.2. A trabalhadora, caso assim entenda, poderá apresentar novo pedido nos termos previstos nos artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho, respeitando os requisitos aí enunciados.

4.3. O presente Parecer não dispensa o empregador de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

A CITE informa que:

1 . Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57.º, n.º 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024