

PARECER N.º 1306/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/6355/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora enviou à CITE, em **04 de novembro de 2024**, por carta registada com AR, 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 no dia **3 de outubro de 2024**, por via do qual 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 ao seu filho com 5 anos de idade, com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, uma vez que o outro progenitor também trabalha por turnos e quando os turnos se cruzam ou fazem o mesmo turno, não existe quem possa alternativamente prestar assistência à criança.

1.3. Neste contexto, a trabalhadora pede que os seus horários sejam ajustados aos companheiro, designadamente as horas de entrada e saída *de forma a entrar mais tarde e/ou sair mais cedo e ainda, troca de turno sempre que se justifique, compensando sempre o tempo de ausência.*

1.4. A trabalhadora junta ao seu pedido um documento comprovativo da composição do agregado familiar e um documento relativo à situação profissional do outro progenitor, nomeadamente um comprovativo dos horários em que presta a sua atividade.

1.4. A entidade empregadora veio por carta regista com AR, com data de **22 de outubro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“(…)Fazemos referência à sua comunicação, relativa ao assunto em epígrafe, datada de 3 de outubro de 2024 e de que tomámos conhecimento nessa mesma data, pela qual vem solicitar à ...(adiante “...”), na

qualidade de sua entidade empregadora, que lhe seja atribuído um horário flexível, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, designadamente solicitando um ajuste dos horários de entrada e saída em função dos horários do s/ companheiro (trabalhador em regime de turnos), permitindo entrar mais tarde e / ou sair mais cedo, e ainda trocar de turno sempre que se justifique, compensando sempre o tempo de ausência.

Como é do seu conhecimento é prática desta empresa procurar facilitar a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar dos seus trabalhadores, sempre que possível, atendendo a pedidos de alteração de horário, nomeadamente em casos de parentalidade, saúde e força maior.

Não obstante numa fábrica que exerce atividade em regime de laboração contínua, como é o nosso caso, o facto de um significativo número de trabalhadores apresentar limitações relativas a horários de trabalho, inviabilizando a sua integração nas equipas habituais, resultar inevitavelmente num elevado transtorno e prejuízo em termos de organização e significativo acréscimo de custos, a nossa empresa tenta, sempre que possível, ir de encontro aos pedidos recebidos pelos seus trabalhadores, acomodando a situação para ambas as partes.

Assim, nesta data, na Unidade 2, departamento de ... (...) onde exerce funções, num universo de 59 (cinquenta e nove trabalhadores) encontram-se aprovados de 19 (dezanove) pedidos de horário diferenciado relacionados com trabalhadores com responsabilidades familiares e por motivo de saúde.

Quanto ao concreto pedido formulado:

Nos termos do disposto no artigo 57º, nº2 do Código do Trabalho, a trabalhadora que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 (trinta) dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.

Entendendo-se por horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

Acontece que o pedido que nos apresenta não reveste, em nossa opinião, as características consignadas nos artigos 56º e 57º, 2 do Código do Trabalho, pois na sua comunicação pede para lhe serem ajustados os horários de entrada e saída em função dos horários do s/ companheiro (trabalhador em regime de turnos), como por exemplo, se existir possibilidade, entrar mais tarde, e / ou sair mais cedo, e ainda trocar de turno sempre que se justifique.

Acresce que a imprevisibilidade das alterações pretendidas com o pedido formulado não permitiria sequer organizar as equipas da linha de Embalagem e programar a produção. Como acima mencionado, no pedido de horário flexível o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

As linhas de embalagem funcionam 24 horas por dia, 7 dias por semana, em laboração contínua, encontrando-se os turnos da Unidade 2, onde exerce as funções de Embaladora de Produção, organizados da seguinte forma:

- 1.º turno (das 06:00 às 14:00, de 2. a 6.);
- 2.º turno (das 14:00 às 22:00, de 2. a 6.) e
- 3.º turno (das 22:00 às 06:00, de 2. a 6.)

Horário de fim de semana: 1 (das 18:00 às 6:00) e 2 (das 06:00 às 18:00).

Dos 59 (cinquenta e nove) colaboradores afectos à unidade 2, linha de ... (...), são 25 (vinte e cinco) os trabalhadores que fazem parte da equipa de Embalagem em V. Exa integra. Os 25 trabalhadores da equipa de Embalagem estão alocados por equipas da seguinte forma:

Equipa A — Conta com 4 trabalhadores;

Equipa B — Conta com 5 trabalhadores;

Equipa C — Conta com 6 trabalhadores, incluindo a trabalhadora e um dos trabalhadores de baixa médica (por substituir);

Equipa D — Conta com 5 trabalhadores;

Equipa E — Conta com 5 trabalhadores;

A linha de embalagem de ...opera em regime de laboração contínua 24 horas por dia, 7 dias por semana, tratando-se de uma linha fundamental para garantir o fluxo de produção necessário à satisfação das encomendas e compromissos comerciais da empresa.

Cada turno acima identificado é composto por um conjunto fixo de colaboradores, onde se inclui a trabalhadora, comprometendo gravemente o funcionamento da linha qualquer ausência de um qualquer membro da equipa.

As operações da linha de embalagem dependem da coordenação e da capacidade de resposta da equipa completa para garantir a fluidez dos processos produtivos e evitar interrupções.

A falta de um colaborador, especialmente quando a equipa já está otimizada em função do trabalho a realizar, resulta diretamente em paragens de produção, atraso nas entregas e, em última instância, prejuízo financeiro para a empresa.

O trabalho em equipa e a constante presença de todos os membros durante o turno são absolutamente cruciais para assegurar a eficiência e a segurança dos processos.

Acresce o facto da função desempenhada pela colaboradora ser caracterizada por uma qualificação técnica especializada, porquanto envolve conhecimentos técnicos e operacionais específicos, designadamente a inspeção manual na linha da embalagem, pelo que tais funções não podem ser facilmente transferidas para outros colaboradores sem um período de formação adequado.

Além disso, a capacidade de recursos humanos alocada a cada equipa está otimizada para garantir que cada colaborador desempenhe o seu papel no turno, sem a existência de folgas extra de pessoal que determinem ajustes constantes nos horários.

Finalmente, o pedido apresentado por V.Exa não reveste a natureza de um horário flexível, apresentando ao invés um horário imprevisível e impossível de concretizar, porquanto a empresa estaria sempre dependente dos horários por turnos exercidos em cada momento pelo S/ companheiro, o que, como facilmente se compreenderá, se torna impossível de antecipar e assim acautelar o normal funcionamento dos turnos.

Pelo que entendemos que o horário que nos solicita na sua carta de 3 de outubro de 2024, não revestindo as características de horário flexível, não é exequível pelos motivos acima expostos.

Assim, é intenção da ... recusar o v. pedido conforme proposto.

Informamos que, nos termos legais aplicáveis, V. Exa. pode apresentar uma apreciação do fundamento da nossa intenção de recusa no prazo de 5 (cinco) dias contados a partir da receção da presente.

Nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pela trabalhadora do fundamento da nossa intenção de recusa, e caso não aceite o horário por nós proposto, iremos remeter o processo à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

(...)"

1.5. A entidade empregadora junta os mapas de horários de trabalho da unidade 2 relativos ao ano de 2024.

1.6. Com data de **28 de outubro de 2024**, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos termos que seguem:

"(...) A colaboradora, na sua primeira carta, não expressou devidamente aquela que é a sua intenção e, bem assim, a expressão de um direito seu, constitucionalmente consagrado.

Como tal, estando em tempo, vem explicitar a sua pretensão: ..., trabalhadora ..., da empresa acima citada, vem por este meio solicitar que de acordo com o artigo 56º do Código de Trabalho, seja atribuído um regime de horário flexível para poder prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos pelo período de cinco anos.

O menor tem apenas 5 anos e o apoio familiar com o qual contava para complemento das necessidades de assistência, neste momento, não tem disponibilidade total. O companheiro e pai do filho também trabalha em regime de turnos, e quando os turnos se cruzam ou têm o mesmo horário, não têm quem dê suporte.

Expondo esta situação, o que vem solicitar/propôr é que possam ajustar os horários de entrada e saída em função dos horários do companheiro, entrar mais tarde, e/ou sair mais cedo e ainda, troca de turno sempre que se justifique, isto é, quando ambos estiverem a fazer tarde ou noite, em simultâneo, compensando sempre o tempo de ausência,

Assim sendo propõem-se os seguintes turnos:

1º turno - de 2º a 6º - das 6h30 às 14h30;

2º turno — de 2ª a 6ª — das 14h às 22h (a laborar neste momento):

3º turno - de 2ª a 6ª - das 22h30 às 6h30;

A colaboradora encontra-se ainda, disponível para realizar os turnos de fim-de-semana, se assim for do vosso entender, desde que não haja qualquer troca de horário da semana (entre 1º, 2º e 3º turno) e cumpra as horas semanais e de descanso devidas.

Fim-de-semana

1º turno — das 18h às 6h;

2º turno - das 6h às 18h;

Mais se acrescenta, que se for aceite, é necessário que a colaboradora inicie os horário o quanto antes e de acordo com o horário semanal do companheiro, para não ocorrer em prejuízo para o menor.

1.7. À sua resposta a trabalhadora junta um comprovativo do trabalho do companheiro e o documento comprovativo da comunhão de mesa e habitação.

1.8. A trabalhadora remeteu ainda à entidade empregadora uma comunicação eletrónica da qual consta a sequencia de turnos a alternar a cada 15 semanas:

Semana 1 TNoite troca 13h30-21h30 06h30-14h30	Semana 2 TTarde troca 06h-14h	Semana 3 TManhã S/troca 08h10-16h10	Semana 4 FdS1 S/troca 18h-06h	Semana 5 FdS2 S/troca 06h-18h
Semana 6 TNoite S/troca 21h30-05h30	Semana 7 TTarde S/troca 13h30-21h30	Semana 8 TManhã S/troca 06h-14h	Semana 9 FdS1 S/troca 18h-06h	Semana 10 FdS2 S/troca 06h-18h
Semana 11 TNoite S/troca 22h30-06h30	Semana 12 TTarde S/troca 14h-22h	Semana 13 TManhã S/troca 06h30-14h30	Semana 14 FdS1 S/troca 18h-06h	Semana 15 FdS2 S/troca 06h-18h

1.9. Encontra-se ainda junto ao expediente o contrato de trabalho assinado entre a trabalhadora requerente e a entidade empregadora em 4 de julho de 2018.

1.10. 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

dispondo 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 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 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 trabalhadora, 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 a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência ao seu filho com idade 5 anos, com quem comprovou viver em

comunhão de mesa e habitação, pedindo em concreto que os seus horários sejam ajustados aos companheiro, designadamente as horas de entrada e saída de forma a entrar mais tarde e/ou sair mais cedo e ainda, troca de turno sempre que se justifique, compensando sempre o tempo de ausência.

2.38. Assim formulado, o pedido da trabalhadora não se encontra corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT.

2.39. A tal conclusão não obsta o facto de a trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa, ter reformulado o pedido, fazendo dele passar a constar elementos que não se encontravam no pedido inicial e sobre os quais a entidade empregadora não teve oportunidade processual de se pronunciar.

2.40. Com efeito, o entende-se por horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56º, nº 2 do Código do Trabalho, “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”, razão pela qual se reveste de crucial importância que o/a trabalhador/a requerente venha indicar os limites do tempo de trabalho que hão-de balizar as suas necessidades de conciliação.

2.41. Em vez disso, a trabalhadora apresenta um pedido ambíguo, que não concretiza qualquer indicação sobre os tempos de trabalho que melhor se ajustam às necessidades de prestar assistência ao seu filho, referindo apenas é do seu interesse que os seus horários *sejam ajustados aos horários do companheiro, designadamente as horas de entrada e saída de forma a entrar mais tarde e/ou sair mais cedo e ainda, troca de turno sempre que se justifique, compensando sempre o tempo de ausência.*

2.42. Assim formulado, o pedido da trabalhadora não tem enquadramento no regime legal previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, pelo que não se mostra em condições de ser apreciado por esta Comissão.

2.43. Concomitantemente fica prejudicada a análise da intenção de recusa que foi formulada, como referimos para o pedido inicial.

2.44. Saliente-se, todavia, 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.

2.45. 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.

2.46. 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 favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido.

3.2. Não obstante, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 4 DE NOVEMBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.