PARECER N.º 1392/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/6791/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora **...** enviou à CITE, em **21 de novembro de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora **...**

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica, no dia 22 **de outubro de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível para prestar assistência ao seu filho nascido em 13/03/2024, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

1.3. A trabalhadora propõe que o seu horário de trabalho seja elaborado *em dias úteis (segunda a sexta) com folgas aos sábados, domingos e feriados, entre as 9 da manhã e as 15 da tarde abrangendo assim o horário de amamentação e o horário de funcionamento da creche.*

1.4. A trabalhadora junta ao seu pedido dois documentos, sendo um documento comprovativo dos horários praticados pelo outro progenitor, e uma cópia do regulamento da

1.5. A entidade empregadora veio por carta registada e correio eletrónico de **12 de novembro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

" (…) Acusamos a receção do pedido de V. Exa. para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, com observância cio horário de trabalho diário, no turno da manhã, com início às 09:00H e término às 15:00H, considerando a dispensa para amamentação, com folgas fixas aos sábados, domingos e feriados.

Para o efeito, V. Exa. refere viver com um filho menor, com 7 meses, solicitando o referido horário até agosto de 2025, com a possibilidade de solicitar a manutenção deste horário após aquela data, caso não ocorra alteração da vida profissional do pai do seu filho.

A ... pretende recusar a prestação de trabalho em horário flexível nos termos solicitados, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da ..., conforme melhor se explicará em seguida.

Com efeito, o seu contrato de trabalho prevê expressamente o exercício das funções de Auxiliar de Serviços Gerais, correspondente à categoria profissional de "Auxiliar de Serviços Gerais" e o cumprimento de um horário de trabalho de 40 horas semanais, distribuídas de segunda a sábado, incluindo a prestação de trabalho noturno, adaptabilidade e banco de horas.

As referidas condições e disponibilidade para o exercício das funções profissionais em obediência ao referido regime horário, foram determinantes à intenção de iniciar a relação laboral com V. Exa., facto este, aliás, previsto no seu Contrato de Trabalho, conforme n.°s 3.1: 3.2. e 3.3 que referem que: 'acordando as Partes que o mesmo possa ser determinado em termos médios com recurso ao regime de adaptabilidade" e "A Segunda Contraente obriga-se a prestar trabalho em período noturno".

Nesta medida, o pedido de V. Exa. desconsidera o acordado entre as partes.

Além de tal e como é do conhecimento de V. Exa., só mediante a prestação de trabalho com a referida rotatividade (onde está abrangido o período noturno) consegue a ... garantir que estão presentes o número mínimo necessário de auxiliares de serviços gerais durante todo o período de funcionamento da ... (das 07:00H às 24:00H, à segunda, quarta e sexta e das 00:00H às 22:30H à terça, quinta e sábado) a que se encontra afeta e, bem assim, que não se beneficiam uns colaboradores em detrimento de outros, mediante a distribuição rotativa dos horários de trabalho, os quais também têm necessidades de assistência familiar, e dos quais 13 são mulheres, e assim teriam de assegurar a prestação de trabalho em todos os restantes turnos em desrespeito à rotatividade e dias de descanso obrigatórios e complementares entre turnos.

É do conhecimento de V. Exa., que os auxiliares de serviços gerais têm também necessidades de assistência familiar: dos 14 colaboradores da equipa em que está integrada, 9 também têm dependentes menores a seu cargo e também necessitam de organizar a vida pessoal de forma a dar resposta às exigências familiares.

Tal torna-se ainda mais premente por estar em causa um setor caraterizado pela necessidade de trabalho em horário alargado, onde só uma distribuição rotativa (por turnos) dos horários de trabalho, permite que não se beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros.

Quanto aos turnos existentes e por forma a poder garantir a prestação do referido serviço de saúde aos doentes, os horários são organizados em 4 turnos diários, durante os 6 (seis) dias da semana, conforme o seguinte:

o 1° Turno - das 07:00 H às 15:00 H, com os respetivos intervalos legais;

o 2° Turno - das 10:00 H às 18:00 H, com os respetivos intervalos legais;

o 3° Turno - das 15:00 H às 23:00 H, com os respetivos intervalos legais;

o 4° Turno - das 23:00 H às 07:00 H do dia seguinte (a começar na segunda e a terminar na terça; a começar na quarta a terminar na quinta; a começar na sexta e a terminar no sábado), com os respetivos intervalos legais.

Assim, conforme é do conhecimento de V. Exa.:

(i) estão afetos à prestação dos serviços de "auxiliar de serviços gerais", na sua equipa, 14 colaboradores (incluindo V. Exa.) que, numa escala rotativa, onde se incluem os sábados e feriados, asseguram os serviços de saúde aos doentes;

(ii) cabe ao auxiliar de serviços gerais: i) proceder à limpeza dos espaços para receber os doentes na sala de diálise; (ii) ligar máquinas; (iii) receber e mobilizar os doentes (muitos estão incapacitados de se sentarem sozinhos); (iv) higienização dos postos de diálise; (v) limpeza dos espaços comuns da Clínica; vi) recolha e distribuição de lençóis, almofadas e cobertores de cada posto; (vii) gestão de resíduos clínicos e não clínicos para eliminação terminal; (viii) preparação e entrega de refeição leve a cada um dos doentes; (ix) apoiar os doentes na toma da refeição; (x) assegurar o transporte e armazenamento de encomendas; (xi) apoiar a preparação dos kits para tratamento e (xii) auxiliar a equipa de enfermagem sempre que necessário;

(iii) os tratamentos de diálise, na ..., iniciam-se às 07:00H e terminam às 07:00H do dia seguinte à segunda, quarta e sexta e às terças, quintas e sábados iniciam-se às 07:00H e terminam às 22:30H, com a duração de 4,5 horas nas 1ª, 2ª e 3ª sessões e de 8 horas na 4ª sessão;

(iv) as sessões de diálise ocorrem nos seguintes horários:

1ª sessão de diálise - decorre entre as 08:00H e as 12:00H;

2 sessão de diálise - decorre entre as 13:00H e as 17:00H;

3 sessão de diálise - decorre entre as 18:00H e as 22:00H;

4 sessão de diálise - decorre entre as 23:00H e as 07:00H.

(v) na Clínica onde presta o seu trabalho são recebidos, em média, 19 doentes na 1ª, 2ª, 3ª sessão de diálise e na 4ª sessão de diálise 14 doentes;

(vi) para que os doentes cumpram a sessão de diálise nos horários acima indicados, é necessário que os auxiliares (a) procedam à limpeza dos espaços, nomeadamente à higienização dos postos de diálise, para receber os doentes, antes que os doentes cheguem; (b) que os doentes cheguem à Clínica e sejam recebidos pelos auxiliares, pelo menos, cerca de 30 minutos antes da hora do início da sessão, para assegurar a sua mobilização dentro da Clínica e até aos postos de diálise; (c) que durante a sessão de diálise, os auxiliares procedam à distribuição de lençóis, almofadas e cobertores a cada doente, bem como à preparação e entrega de refeição leve a cada um dos doentes, apoiando os doentes com mais limitações na toma da refeição; e, (d) no final de cada sessão, que os auxiliares procedam à mobilização dos doentes dentro da Clínica, à higienização dos postos de diálise, à gestão de resíduos clínicos e não clínicos e à recolha de lençóis, almofadas e cobertores;

(vii) os doentes da Clínica onde V. Exa. presta trabalho na 1ª, 2ª e 3ª sessões de diálise têm idades avançadas e uma mobilidade e autonomia reduzida, o que determina a necessidade de um apoio muito grande na receção dos mesmos, bem como na mobilização destes nos trajetos dentro da clínica para e da sala de espera, para a zona de pesagem e para a sala de diálise, a qual só é possível assegurar se estiverem presentes, no mínimo, 3 auxiliares, ficando cada auxiliar responsável pelo apoio a 6 doentes, com exceção do 4° Turno, que por ter uma duração do dobro das horas; ser feita com os doentes a dormir quase durante toda a sessão, serem doentes com total mobilidade, autónomos e com uma idade inferior, pode ser assegurada por 1 auxiliar;

(viii) são assim necessários para a execução da la, 2 e 3 sessões, um mínimo de 3 auxiliares em cada sessão e para a 4a sessão, um mínimo de 1 auxiliar, em face do exposto, designadamente, do rácio de doentes existente e dos turnos necessários para levar a cabo as 4 sessões de diálise que compõem a semana de trabalho na Clínica. É imprescindível a alocação de 14 auxiliares dos serviços gerais aos mesmos de forma a garantir o apoio aos doentes nos tratamentos em causa.

Sem prejuízo do referido e conforme já explanado, V. Exa. não conseguiria assegurar nenhum dos turnos que permitem realizar as 28, 38 e 48 sessões de diálise.

Com a realização apenas do 1° turno, e uma vez que se encontra atualmente em período de amamentação, V. Exa. não conseguiria assegurar nenhum dos turnos que permitem realizar as 3ª e 4ª sessões de diálise, conseguindo apenas assegurar parcialmente a 1ª e 2ª sessões.

Deste modo, a ser concedido o horário requerido, não seria possível à Clínica garantir:

(i) A abertura e o fecho do estabelecimento, e ao mesmo tempo garantir o apoio constante e necessário aos doentes, durante os turnos 2, 3 e 4, designadamente, a realização dos procedimentos inerentes ao início e fim das sessões de diálise;

(ii) O cumprimento das obrigações legais em matéria de higienização dos postos de diálise e da limpeza dos espaços comuns da Clínica, condições que são imprescindíveis para a execução dos serviços de diálise e salvaguarda da saúde dos doentes, obrigações que são levadas a cabo pelos auxiliares em paralelo com o apoio que prestam aos doentes em cada uma das sessões;

(iii) A preparação e entrega de refeição a cada um dos doentes bem com o apoio na mobilidade dos doentes no início e fim de cada sessão, os quais apenas podem ser efetuados em tempo útil, com a presença de, no mínimo, 3 auxiliares por cada sessão de diálise.

Conclui-se, portanto, de forma muito clara que a concretização do horário que V. Exa. solicita, implicaria, necessariamente, o não cumprimento do horário estipulado, obrigando à contratação pela .... de mais um colaborador para prestar trabalho nos demais turnos, tendo em vista assegurar a 3ª e 4ª sessões de diálise e parcialmente a 1ª e 2ª sessões de diálise.

Além de que ponderar colocar os demais auxiliares a fazer mais vezes os mesmos turnos implicaria aumentar a carga horária dos demais trabalhadores, os quais já trabalham 8 horas por dia, 40 por semana, para cobrir a redução de horas de V. Exa..

Acresce que o 4º turno é um turno que implica prestar trabalho em regime noturno, acarreta assim uma maior penosidade aos trabalhadores que teriam de prestar mais horas nesse turno, sobretudo para trabalhadores que, como V. Exa. também têm de acautelar obrigações familiares, devendo todos os trabalhadores realizar este turno equitativamente, desde que não estejam legalmente dispensados de o prestar, tendo em vista diluir a penosidade do mesmo.

Também não pode a Clínica retirar nenhum auxiliar dos turnos que faz atualmente, pois, como supra explanado, isso faria com que a Clínica não cumprisse os rácios mínimos que visam assegurar a preparação e higienização dos postos de diálise e a receção e mobilização dos doentes (muitos deles incapacitados), conforme já descrito supra e toda a organização de trabalho inerente aos serviços em causa.

Mesmo que tal fosse possível, implicaria ainda uma alteração injustificada de tempos na respetiva vida familiar dos restantes auxiliares ao longo do ano, com os condicionantes familiares que também têm a seu cargo.

A organização dos horários da ... não pode, assim, ficar apenas subordinada aos interesses particulares de V. Exa., devendo ser ponderados os interesses da própria Clínica onde se inserem todos os demais colaboradores bem sabendo que o funcionamento do serviço prestado, obriga necessariamente, à prestação dos 4 turnos referidos, bem como à prestação de trabalho por parte de 14 auxiliares de serviços gerais.

Assim, o deferimento do horário flexível que V. Exa. solicita põe em causa as exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da ... e do serviço e a impossibilidade de a substituir sem prejuízos para a Clínica, implicando necessariamente a quebra da rentabilidade económica da Clínica, reforçando a presença de mais um trabalhador para cumprir os procedimentos necessários ao início, decurso e fim das sessões de diálise.

A .... trabalha com margens de lucro limitadas e o preço dos serviços de saúde está definido e tabelado, conforme V. Exa. também sabe não tendo, por isso, a possibilidade de fazer refletir no referido preço, os custos que uma nova contratação implicaria.

Desta feita, e atentando a todo o supra exposto, temos de concluir pela desproporcionalidade do pedido que nos dirige, o qual não tem sequer em consideração a moldura de horário que consigo foi contratada e vai, assim, comunicada a nossa intenção de recusa (…)"

1.6. Com data de **19 de novembro de 2024**, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando, no essencial, o pedido formulado.

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

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(…) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)".

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas "(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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 politicas 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 inicio e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal."

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

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que "apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às

exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível." Ou mais recentemente o Acordão 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 Acordão 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 nascido em 13/03/2024, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, e propõe que o seu horário de trabalho seja elaborado em dias úteis (segunda a sexta) com folgas aos sábados, domingos e feriados, entre as 9 da manhã e as 15 da tarde abrangendo assim o horário de amamentação e o horário de funcionamento da creche.

2.38. Conjungando o pedido da trabalhadora com o teor da intenção de recusa concluimos que a trabalhadora presta funções de Auxiliar de Serviços Gerais, correspondente à categoria profissional de “Auxiliar de Serviços Gerais” garantindo o

cumprimento de um horário de trabalho de 40 horas semanais, distribuídas de segunda a sábado, incluindo a prestação de trabalho noturno, adaptabilidade e banco de horas.

2.39. Os horários são organizados em 4 turnos diários, durante os 6 (seis) dias da semana, conforme o seguinte: o 1° Turno - das 07:00 H às 15:00 H, com os respetivos intervalos legais; o 2° Turno - das 10:00 H às 18:00 H, com os respetivos intervalos legais; o 3° Turno - das 15:00 H às 23:00 H, com os respetivos intervalos legais; o 4° Turno - das 23:00 H às 07:00 H do dia seguinte (a começar na segunda e a terminar na terça; a começar na quarta a terminar na quinta; a começar na sexta e a terminar no sábado), com os respetivos intervalos legais.

2.40. No pedido apresentado, a trabalhadora faz corresponder a amplitude que indica ao 1º turno, só que não garante o cumprimento do período normal de 40 horas semanais, já que a janela horária que indica, a iniciar às 09h00 e terminar às 15h00, permite contabilizar apenas 30 horas semanais.

2.41. É certo que a trabalhadora refere que o seu pedido salvaguarda a dispensa para amamentação, o que nos permite concluir que amplitude indicada estará deduzida das duas horas de dispensa para o efeito. Só que a trabalhadora reduz o turno [das 07h00 às 15h00] nas duas horas iniciais, permitindo-se propor o início da jornada de trabalho às 09h00 e o termo às 15h00, e esta opção (gozar a dispensa para amamentação em dois períodos seguidos), ainda que legalmente possível, depende do acordo com a entidade empregadora que, no caso concreto, aparentemente não existe.

2.42. Neste pressuposto, e uma vez não reunindo o consenso da entidade empregadora, a amplitude indicada pela trabalhadora não permite o cumprimento do período normal de trabalho semanal, por via do que entendemos que o pedido apresentado não se mostra em condições de ser apreciado por esta Comissão, ficando assim prejudicada a análise da intenção de recusa.

2.43. Saliente-se, no entanto, 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.

2.44. 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.

2.45. 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 beneficio 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), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

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

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE DEZEMBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.