

PARECER N.º 1420/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/7213/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **12 de dezembro 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. Com data de **12 de novembro de 2024**, a trabalhadora remeteu o seu pedido por correio postal registado, e por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, “(...) atribuição de um horário de trabalho fixo, sem a inclusão de turnos nem trabalho aos fins-de-semana. O motivo deste pedido baseia-se na necessidade de prestar assistência ao meu filho, menor de 12 anos de idade conforme previsto na legislação laboral em vigor. De acordo com o artigo 56º do Código do trabalho, tenho o direito de requerer um horário adaptado, que me permita conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares, sendo que o pai da criança também exerce funções em regime de turnos, o que dificulta a gestão das nossa obrigações parentais. A referida legislação consagra o direito de trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade a horários flexíveis ou adaptados, para que possam assegurar a sua devida assistência e acompanhamento. Assim, venho solicitar, respeitosamente, a atribuição de um horário de trabalho fixo, entre as 08:00 e as 18.30, com isenção de trabalho aos fins de semana e feriados, de forma assegurar a compatibilidade com o horário da escola (enviado em anexo) e a garantir a presença e apoio necessários ao meu filho, contribuindo para o seu bem-estar e desenvolvimento (...).”

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido um comprovativo da composição do agregado familiar comprovando assim que reside com o filho, nascido em 03/08/2023, com 1 ano de idade, em comunhão de mesa e habitação, um documento relativo ao horário de funcionamento da creche e ainda um documento relativo à situação profissional do outro progenitor.

1.4. A entidade empregadora veio por carta registada com AR, com data de **29 de novembro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, nos seguintes termos:

“1. DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO

A. REQUISITOS FORMAIS

1. Conforme indica o n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho, o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicação do prazo previsto de duração e acompanhado de declaração na qual conste que o filho vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.
2. Ora, da análise do pedido enviado por V. Exa., vislumbra-se o incumprimento dos requisitos formais referidos no ponto anterior.
3. V. Exa. não menciona qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível obstando a que a empregadora possa gerir o funcionamento da unidade hospitalar perante tanta incerteza.
4. O n.º 1 do artigo 56.º do CT delimita o âmbito subjetivo do pedido de horário flexível, mencionando que «O trabalhador com filho menor de 12 anos.» tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, O legislador define, assim, quem pode exercer o direito, sem que dali se possa que se trata (SIC) da consagração de um prazo em termos absolutos,
5. De outro modo, a solução lá estabelecida seria absolutamente desproporcional e sem correspondência com aquela que é a realidade empresarial e setorial.
6. Pelo que se conclui que aquela expressão pretende excluir do âmbito da norma os trabalhadores com filhos menores cuja idade seja superior a doze anos e não fixar o prazo máximo de duração.
7. Mesmo que assim não se entenda, sempre resultaria do princípio da boa fé, subjacente à relação de trabalho, que o trabalhador deveria indicar qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido.
8. Face ao acima exposto, desde logo, é inevitável para a entidade empregadora a recusa do seu pedido de flexibilidade de horário, por incumprimento dos requisitos formais, o que leva, inevitavelmente, à incorreta instrução do mesmo.

B. INEXISTÊNCIA DE HORÁRIO FLEXÍVEL

9. V. Exa. solicita um horário fixo “Assim, venho solicitar, respeitosamente, a atribuição de um horário de trabalho fixo, entre as 08:00 e as 18:30 (...).
10. Contudo, o pedido não pode ser aceite por violar pressupostos essenciais do horário flexível.
11. A sua pretensão configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.
12. O Horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais.
13. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.
14. Assim, na verdade, o seu pedido, não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração de horário de trabalho.
15. Ora, V. Exa. está a definir e fixar o seu horário de trabalho, e não a disponibilizar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
16. Notámos que a Lei permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diários e que é elaborado pelo empregador de modo a: 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.
17. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.

18. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, n. 3 al. b) do Código do Trabalho), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais.
19. Portanto, o horário flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis.
20. Para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as responsabilidades parentais.
21. Conclui-se, portanto, que nos termos do artigo 56.º do n.º 3 do Código do Trabalho, é o empregador que elabora o horário flexível, devendo esse horário: conter um ou dois períodos de presença obrigatório, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
22. Indicar os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
23. Assim, no “horário flexível”, quer os períodos de presença obrigatória do trabalhador, quer os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário (dentro dos quais o trabalhador escolherá as horas a que entra e a que sai), quer ainda o intervalo de descanso, são definidos pelo empregador.
24. E será dentro desses limites (art.º 56.º n.º 2, in fine), determinados pelo empregador, que o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da jornada de trabalho.
25. Ou seja, é ao empregador que cabe em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro dos quais o mesmo pode ser exercido e só depois dentro desses limites é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo como bem entender, por forma a cuidar dos seus filhos menores.
26. Todavia, não é o acontece neste caso.
27. O pedido de V. Exa. é precisamente o oposto.
28. O horário solicitado por V. Exa. não constitui um pedido de atribuição de horário flexível, pois pretende ser V. Exa. a estabelecer os limites dentro dos quais irá exercer o seu direito, sem que deixe qualquer margem de manobra ao empregador para fixar o horário flexível.
29. Mais, o horário solicitado por V. Exa. não deixa a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, por parte do Empregador, ou seja, não deixa qualquer maleabilidade ao empregador para fixar o regime de horário flexível, designadamente nos termos do n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho.
30. Portanto, V. Exa. solicita um horário de trabalho fixo, com horas de entrada e saída fixas e rígidas.
31. V. Exa. está a definir unilateralmente, e sem qualquer maleabilidade, o seu próprio horário de trabalho.
32. Não deixando qualquer margem à Entidade Empregadora para definir os seus períodos de presença obrigatória, os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário e ainda o intervalo de descanso.
33. Portanto, o horário solicitado é fixo, rígido em todos os seus parâmetros.
34. Não respeitando a expressão “horário flexível” a sua semântica pois que o termo “flexível” não tem no horário exigido por V. Exa. qualquer adesão à realidade.
35. Ora, este tema já se encontra claramente assente nos Tribunais e até em várias decisões da CITE.
36. Veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º... (...)
37. Como o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, processo n.º..., (...)
38. Ainda, a título de exemplo, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18-05-2020 (...)
39. Em igual sentido, veja-se o entendimento pelo Supremo Tribunal de Justiça no Acórdão de 28.10.2020 (...)
40. Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho.
41. Nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

42. Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em Acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que “Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º, n.º 3), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56, n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários’ (sublinhado nosso).

43. E, note-se ainda, a título de exemplo, o Parecer n.º 346/CITE/2023 de 12-04-2023 da CITE:

44. A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, in “Direito do Trabalho Parte II — Situações Laborais Individuais, 3. Edição” que: “Se o Trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56. n.º 3), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56. n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4).

45. Neste sentido também se pronuncia Liberal Fernandes, in “O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código de Trabalho, Biblioteca RED, 2018, pág. 37: “Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º, nº 1, não conferindo aquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência o que, eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes, além de que poderá revelar-se um elemento útil para o parecer da CITE. No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação do horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (n. ºs 3 e 4 do artº 56º).”.

46. Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.

47. Pois a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder fixar o seu horário de trabalho.

48. Posto isto, concluímos que V. xa. não indicou qualauer período em que poderia trabalhar.

49. Desta forma, o solicitado jamais poderá, pois, ser aceite como horário flexível.

50. Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade de a Entidade Empregadora atender ao seu pedido.

C. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

51. Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades do hospital, o horário ora solicitado é impraticável.

Vejamos,

52. Antes de mais, V. Exa. desempenha funções de atendimento ao público e faturação como técnica administrativa no Balcão de Atendimento Único -, sendo que o Balcão de Atendimento Único se encontra em funcionamento de segunda-feira a sexta-feira das 08h00 às 22h00 e aos sábados das 08h00 às 14h00.

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

54. Os turnos existentes no serviço são os seguintes:

Turnos dos horários de abertura:

M5 (08:00 -> 13:00) - turno de 5 horas;

M17 (08:00 -> 19:00) - turno de 10 horas

Turnos dos horários intermédios:

T13 (15:00 -> 20:00) — turno de 5 horas

M12 (09:00 -> 20:00) — turno de 10 horas

M25 (08:30 -> 13:30 — turno de 5 horas

Turnos dos horários de fecho:

MT183 (10:00 -> 21:00) — turno de 10 horas

T46 (16:00 -> 21:00) — turno de 5 horas

MT13 (11:00 -> 22:00) —turno de 10 horas

T48 (17:00 -> 22:00) — turno de 5 horas

M6 (09:00 -> 14:00) — turno de 5 horas

55. Os horários existentes são atribuídos de forma rotativa.

56. De Segunda-feira a Sábado.

57. Em 3 dias da semana é atribuído um turno de 10 horas diárias e em 2 dias da semana é atribuído um turno de 5 horas diárias — perfazendo assim as 40 horas semanais contratualizadas.

58. Posto isto, antes de mais, facilmente se demonstra que o horário fixo entre as 08h00 às 18h30 de segunda-feira a sexta-feira e com isenção de trabalho em dias de feriado não existe!

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

60. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento dos serviços, é este o único esquema organizativo possível.

61. Aliás, a Entidade Empregadora, neste momento, não tem disponível o horário pretendido, nem lhe seria possível a criação do mesmo pois não é capaz de acautelar as necessidades dos serviços e conseqüentemente da Unidade Hospitalar.

62. Portanto, facilmente se demonstra que a atribuição do horário solicitado não existe!

Vejamos,

63. O Serviço ao qual V. Exa. está alocada, dispõe atualmente um total de 32 Rececionistas, sendo o número indispensável para manter o bom funcionamento do serviço - nomeadamente suprir as necessidades do próprio serviço.

64. Ora, para cobrir o horário de abertura são necessários 12 trabalhadores — de momento a empresa só tem à sua disponibilidade 9 trabalhadores devido às reduções de horário (nomeadamente licenças de amamentação; etc.); para cobertura do horário intermédio são necessários 15 trabalhadores, de momento a empresa só dispõe de 13 trabalhadores pelas mesmas razões; para cobertura do horário de fecho são necessários 5 trabalhadores.

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

66. Ou seja, caso a empregadora lhe atribuisse o horário solicitado, não seria possível acautelar as necessidades do serviço, nomeadamente o período compreendido entre as 17h30 e as 20h00, ficaria sem o número de elementos necessários definidos que garantisse o bom funcionamento do serviço - período de fluxo elevado de atividade, como também os sábados de 15 em 15 dias teriam menos 1 elemento, comprometendo o nível de atividade e sobrecarga dos restantes colegas de equipa.

67. Aliás, conforme já referido, a entidade empregadora, de momento, não está a conseguir cumprir com o número de elementos necessários no horário de abertura e intermédios — números calculados de forma a suprir as necessidades do serviço, de modo a evitar filas de espera e, por conseguinte, prestar um serviço de qualidade ao cliente — por existir um número elevado de “horários reduzidos” temporariamente.

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

Mais,

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

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

71. O que seria inconcebível.

72. Vide, a título de exemplo, o Parecer n.º 346/CITE/2023 de 12-04-2023: “Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “per si” a desregulação dos mesmos”.

73. E, note-se ainda, a título de exemplo, o Parecer n.º 764/CITE/2023 da CITE: “(...) estaríamos perante a necessidade de criar um horário *ex novo* para a trabalhadora requerente, com o propósito de se, vir as suas necessidades de conciliação. Cremos que esse não é o propósito do legislador (sublinhado nosso).

74. Concluindo a CITE que “Em rigor, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade de o/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude

temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos já existentes na organização dos tempos de trabalho

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

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

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

78. Por fim, saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º 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 ao exercício da parentalidade.

79. Assim, também pelos motivos acima expostos, facilmente compreenderá, que não resta alternativa ao Hospital senão a de recusa do seu pedido.

D. DA TENTATIVA DE ACORDO

80. De todo o modo, a Entidade Empregadora disponibilizou-se a facilitar a gestão de horários que, dentro do possível, fosse ao encontro das suas necessidades.

81. V. Exa. informou-nos que teria disponibilidade para realizar turnos com horários compreendidos entre as 08h30 e as 20h00 (salvo nos dias em que o seu companheiro fizesse turno das 16h00 às 00h00 e que por essa razão teria de sair às 18h30 para ir buscar o seu filho ao colégio).

82. Também afirmou que teria disponibilidade para realizar um sábado de 15 em 15 dias, tal como os restantes elementos.

83. Alertou-nos apenas que, como os horários do seu companheiro estão disponíveis com pouca antecedência, não conseguiria nos informar até à data de publicação do horário do serviço — nos dias que tinha necessidade de sair às 18h30.

84. A Entidade Empregadora disponibilizou-se a ajustar esta sua necessidade, pelo que não existiria qualquer entrave em proceder com as limitações referidas no ponto anterior (informámos que poderia entregar o horário até ao último dia de cada mês, de forma a que a empresa conseguisse proceder com os ajustes necessários, de acordo com as suas necessidades, pedindo apenas que fosse estabelecido uma média do número de alterações mensais que poderiam ser necessárias, para que, desse modo, fosse possível obter uma certa previsibilidade para não criar instabilidade na equipa).

85. V. Exa. informou que não conseguiria dar uma média exata, mas que acreditava que seria uma média de 4 a 5 turnos por mês.

86. V. Exa. indicou também que pretendia manter a licença para amamentação, no entanto, após o término da mesma, teria disponibilidade para realizar turnos de 10 horas, ainda que, no máximo até às 20h00 e nos dias necessários até às 18h30.

87. No dia seguinte à reunião realizada onde foi discutido todos os pontos anterior, V. Exa. voltou atrás na sua decisão.

88. Note-se que a Entidade Empregadora se e fez disponibilizou de tudo para que fosse possível ajustar as suas necessidades familiares com as necessidades do serviço da unidade hospitalar.

89. Dado ao exposto, é evidente que, dentro do possível, o Hospital tudo faz para lhe proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, desde que, também as exigências de funcionamento do Hospital sejam acauteladas.. (...)”

1.5. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa.

1.6. 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 dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.9. Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos

Líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.**

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação

aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias 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 trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.33. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, propondo a *atribuição de um horário de trabalho fixo, sem a inclusão de turnos nem trabalho aos fins-de-semana* para prestar assistência ao filho, com idade inferior a 12 anos de idade, propondo que o horário seja elaborado, entre as 08:00 e as 18.30, com isenção de trabalho aos fins de semana e feriados, de forma assegurar a compatibilidade com o horário da escola do menino.

2.38. A trabalhadora não declara expressamente que vive com o filho em comunhão de

mesa e habitação, contudo junta um atestado comprovativo da composição do agregado familiar, a partir da qual nos permitimos inferir que a trabalhadora vive em economia comum com o filho e o cônjuge, e concluir, por isso, que existe entre ambos comunhão de mesa e habitação.

2.39. Refere a entidade empregadora que a trabalhadora não indica o prazo durante o qual pretende prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível, constituindo tal uma omissão uma irregularidade que obsta à aplicação do regime previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho. Tem sido, porém, entendimento desta Comissão que a falta de a indicação do prazo previsto na alínea a) do nº1 do artigo 57º pelo/a trabalhador/a não determina a inadmissibilidade do pedido, e não constitui impedimento à atribuição do horário flexível, devendo entender-se que o prazo deve prolongar-se pelo **tempo que durar o motivo que fundamentou o pedido**, com o limite máximo dos 12 anos de idade do/a filho/a do/a trabalhador/a requerente.

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

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

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

2.43. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o

ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em www.dgsi.pt

2.44. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.45. Da intenção de recusa da entidade empregadora, e sem oposição da trabalhadora, resulta que a mesma desempenha funções de atendimento ao público e faturação como técnica administrativa no Balcão de Atendimento Único que se encontra em funcionamento de segunda-feira a sexta-feira das 08h00 às 22h00 e aos sábados das 08h00 às 14h00. Neste Balcão de Atendimento Único os tempos de trabalho estão organizados de acordo com os seguintes horários, atribuídos de forma rotativa, de segunda a sábado:

Turnos dos horários de abertura:

M5 (08:00 -> 13:00) - turno de 5 horas;

M17 (08:00 -> 19:00) - turno de 10 horas

Turnos dos horários intermédios:

T13 (15:00 -> 20:00) — turno de 5 horas

M12 (09:00 -> 20:00) — turno de 10 horas

M25 (08:30 -> 13:30) — turno de 5 horas

Turnos dos horários de fecho:

MT183 (10:00 -> 21:00) — turno de 10 horas

T46 (16:00 -> 21:00) — turno de 5 horas

MT13 (11:00 -> 22:00) —turno de 10 horas

T48 (17:00 -> 22:00) — turno de 5 horas

M6 (09:00 -> 14:00) — turno de 5 horas

2.46. Ora, conjugado o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora, entendemos que se mostram concretizadas exigências imperiosas de funcionamento do serviço na medida em que a amplitude horária indicada pela

trabalhadora (entre as 08h00 e 18h30) não tem enquadramento em nenhum dos horários praticados no referido balcão de atendimento único.

2.47. Releva para esta conclusão o facto de a trabalhadora não ter posto em causa esta matéria, circunstância que, só por si, imporá a elaboração de um horário “ex novo” para atender ao pedido desta trabalhadora em particular, com manifesto constrangimento para atual organização dos tempos de trabalho pré-existente, e que vai para além da intenção do legislador vertida na disciplina jurídica do horário flexível.

2.48. Saliente-se, no entanto, que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e por outro, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.49. E que, 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.

2.50. Mais note-se ainda que as 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 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 30 DE DEZEMBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.