

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 237/CITE/2021

**ASSUNTO: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 237/CITE/2021, referente ao Processo n.º 1247-FH/2021: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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.  
Processo de Reclamação n.º 1857-RP/2021**

### I – OBJETO

**1.1.** Em 23.06.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., a reclamação do Parecer n.º 237/CITE/2021 de 27.05.2021, aprovado por maioria dos seus membros, com os votos contra da CIP – Confederação Empresarial de Portugal e CTP – Confederação do Turismo de Portugal, nos termos que a seguir se transcrevem:

*Exma. Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego;*

*..., inscrita no Livro 3 das ... a fls. ... n.º .../87, com sede social na ..., com o endereço eletrónico ..., contribuinte n.º ..., aqui representado pelo Presidente da Direção, ..., na qualidade de entidade empregadora e adiante também designado de ...;*

*Vem RECLAMAR do parecer prévio à alegada recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, proferido no Processo n.º CITE-FH/1247/2021;*

***Parecer este que foi proferido por maioria e do qual se reclama, cujo dispositivo lê da seguinte forma:***

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

*3.2 O empregador 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.2, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do*

*Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4,2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.9 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.2 1 do artigo 59,9 da Constituição da República Portuguesa.»*

**Nos termos e com os fundamentos seguintes:**

**Antecedentes:**

*Por carta datada de 31/03/2021, a trabalhadora apresentou à entidade empregadora o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos infra reproduzidos: «1- Como é do conhecimento de V. Ex.as sou Mãe de dois filhos menores, sendo que o mais novo, ..., tem apenas 7 (sete) anos de idade, como resulta do seu documento de identificação que se anexa (Cfr. doc. 1).*

*2- Neste momento, o meu agregado familiar composto por mim, pelo meu marido e pelos nossos dois filhos menores. No entanto:*

*3- O meu marido e pai dos meus filhos, ..., está a trabalhar permanentemente em ..., razão pela qual se encontra fora do país, conforme se atesta pela declaração emitida pela sua entidade empregadora (Cfr. doc. 2).*

*4- Nessa medida, actualmente sou eu apenas eu quem pode e tem de tratar do meu filho mais novo, designadamente ao final do dia, quando o mesmo sai da escola básica e do ATL que frequente.*

*5- Com efeito, o meu filho ... frequenta o 1-º Ciclo na Escola Básica ..., cujo horário decorre entre as 09H00 e as 17h00, de 2 a 6 Feira, conforme declaração emitida pelo estabelecimento de ensino (Cfr. doc n.º 3)*

*6- Após o término do horário escolar, o meu filho ... vai para o ATL, sito em ..., onde permanece até às 19h00, igualmente de 2.ª a 6.ª Feira, como atesta o citado estabelecimento (Cfr. doc. 4).*

*7- Ou seja, durante a semana, a partir das 19H00 de cada e para além de mim, não tenho mais ninguém que posso ir buscar o meu filho e que possa cuidar dele.*

*[...]*

*12- Nessa medida, solicito assim V. Ex.as que me seja atribuído um horário de trabalho que me permita terminar o meu trabalho diário a tempo de chegar ao ATL que o meu filho ... frequente, pelo menos, até às 19H00, durante a semana, ficando dispensada de trabalhar ao fim-de-semana e*

*feriados, pelos motivos acima referidos.*

*Em face do exposto, serve o presente para REQUERER a V. Ex.as que, ao abrigo do disposto no art 56. e seguinte do Código do Trabalho, me fixem um horário de trabalho flexível, cujo fim da jornada de trabalho diário ocorra em termo que me permitam, durante a semana, estar até às 19H00 no ATL que o meu filho menor frequenta, bem como ficar dispensada de trabalhar ao fim de semana e aos feriados, considerando a necessidade e permanência de ficar a cuidar do ... nos referidos dias, já que não pode recorrer a mais ninguém que o possa fazer.*

*[...]»*

*Por carta datada de 19/04/2021, no seguimento do requerido pela trabalhadora, a entidade empregadora propôs-lhe, dentro dos parâmetros definidos pelo art.º 56, n.º 3 do Código do Trabalho, e numa tentativa clara de conjugar as concretas necessidades da trabalhadora com os recursos, funcionamento e organização da resposta social de ... — onde a referida trabalhadora presta o seu trabalho, sete hipóteses de possíveis horários de trabalho, a cumprir em regime de rotatividade, nos seguintes moldes:*

*«Em virtude da pretensão de V. Exa., que a Direção na medida do possível pretende acolher, informamos que fica dispensada do trabalho noturno e, diariamente, a jornada de trabalho de V. Exa. não se estenderá para além das 19:00H, ficando ao critério de V. Exa. a possibilidade de terminar mais cedo. Mais comunicamos que da parte do ... existe toda a disponibilidade para conciliar o trabalho ao sábado, domingo e feriados com os períodos de descanso do outro progenitor do menor.*

*Tudo ponderado, os horários possíveis a cumprir por V. Exa. serão, eventualmente, os seguintes, em regime de rotatividade:*

**A - Horário 1 (Dias laborais: 2ª feira, 3ª feira, 4ª feira, 5ª feira, 6ª feira):**

*A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56.º n.º 3):*

*Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas. Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56.º n.º 4):*

*Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.*

*-A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.*

**B - Horário 2 (Dias laborais: 2.ª feira, 3.ª feira, 4.ª feira, 5.ª feira, Domingo):**

*A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56.º n.º 3):*

*Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas. Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56.º n.º 4):*

*Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.*

*-A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.*

**C - Horário 3 (Dias laborais: 2.ª feira, 3.ª feira, 4.ª feira, Sábado, Domingo):**

*A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56.º n.º 3):*

*Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas. Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56.º n.º 4):*

*Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.*

*-A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.*

**D - Horário 4 (Dias laborais: 2.ª feira, 3.ª feira, 6.ª feira, Sábado, Domingo):**

*A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56.º n.º 3):*

*Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas. Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56.º n.º 4):*

*Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.*

*-A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.*

**E - Horário 5 (Dias laborais: 2.ª feira, 5.ª feira, 6.ª feira, Sábado, Domingo):**

*A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56.º n.º 3):*

*Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas. Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56.º n.º 4):*

*Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.*

*-A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.*

**F - Horário 5 (Dias laborais: 4.ª feira, 5.ª feira, 6.ª feira, Sábado, Domingo):**

*A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56.º n.º 3):*

*Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas. Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56.º n.º 4):*

*Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo*

em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.

-A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.

**G - Horário 7 (Dias laborais: 3.<sup>a</sup> feira, 4.<sup>a</sup> feira, 5.<sup>a</sup> feira, 6.<sup>a</sup> feira, Sábado):**

A plataforma fixa do período de trabalho diário que o ... propõe é a seguinte, correspondente a 3 horas e 42 minutos, (Al. a) do artigo 56.º n.º 3):

Presença obrigatória das 10:28 horas às 13:30 horas e das 14:30 horas às 15:10 horas. Período para o início e termo do trabalho normal diário (Al. b) do artigo 56.º n.º 4):

Início entre as 8:00 horas e as 10:28 horas e termo entre as 15:10 horas e as 19:00 horas, devendo em qualquer destes períodos completar as restantes 3 horas e 42 minutos de trabalho diário.

-A pausa para descanso é das 13:30 horas às 14:30 horas.

Em resposta datada de 23/04/2021, a trabalhadora manifestou não concordar com os horários flexibilizados propostos pela entidade empregadora, reiterando, no fundo, aquilo que havia alegado na missiva inicialmente remetida.

No seguimento, não tendo logrado alcançar um acordo com a trabalhadora, a entidade empregadora, nos termos do n.º 5 do art.º 56 do Código do Trabalho, solicitou à CITE a emissão do parecer prévio ao horário flexível proposto à Trabalhadora.

**2. Dos fundamentos da Reclamação:**

**2.1 Da Situação de Facto:**

O ... é uma ... que desenvolve a respetiva atividade de solidariedade social, nomeadamente, no apoio aos idosos, através da resposta social de ...

Resulta naturalmente deste facto que o fim social da ... — aqui entidade empregadora — não é a busca do lucro, tanto que, as atividades desenvolvidas pelo ... no ... são essencialmente financiadas pelo ..., através de Acordo de Cooperação. O desígnio último da resposta social de ... desenvolvido pelo ... é, como decorre da própria nomenclatura, proporcionar serviços permanentes e adequados à problemática biopsicossocial das pessoas idosas e contribuir, na medida do possível, para uma qualidade de vida condigna, promovendo o bem-estar das pessoas idosas, em particular daquelas vivem em situação de carência familiar ou de isolamento e que, por isso, têm necessidades acrescidas de apoio moral, social ou familiar. Em virtude desta circunstância, os serviços e cuidados prestados no ... são prestados constante e ininterruptamente.

Na primeira linha, no que à prestação destes cuidados concerne, estão os trabalhadores com a categoria profissional de ... — categoria profissional da trabalhadora aqui em causa. No total, o ...

*emprega 28 trabalhadores com esta categoria profissional, cujas idades estão, presentemente, distribuídas entre os 18 e os 70 anos da seguinte forma:*

*Entre os 18 e os 30 anos de idade 1 trabalhador;  
Entre os 31 e os 40 anos de idade 4 trabalhadores;  
Entre os 41 e os 50 anos de idade 8 trabalhadores;  
Entre os 51 e os 60 anos de idade 14 trabalhadores;  
Entre os 61 e os 70 anos de idade 1 trabalhador.*

*Conforme referido, os 28 ... são aqueles trabalhadores que têm como funções trabalhar diretamente com os idosos, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executam a totalidade ou parte das seguintes tarefas:*

- a) Receber os utentes e fazer a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;*
- b) Proceder ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora do estabelecimento, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detetando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;*
- c) Assegurar a alimentação regular dos utentes;*
- d) Recolher e cuidar dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;*
- e) Prestar cuidados de higiene e conforto aos utentes e colaborar na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;*
- f) Substituir as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procedendo ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;*
- g) Requisitar, receber, controlar e distribuir os artigos de higiene e conforto;*
- h) Reportar à Entidade Empregadora ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.*

*Assim, carecendo os utentes de cuidados e acompanhamento 24 horas por dia, sete dias por semana e trezentos e sessenta e cinco dias por ano (ou 366 dias nos anos bissextos), impõe-se a organização de turnos rotativos entre os referidos trabalhadores ..., de modo a desempenharem as respetivas funções à noite, aos sábados, aos domingos e nos dias feriados. Na organização dos turnos existentes, foi considerado o período da manhã, das 08:00 horas às 16:24 horas, da tarde, das 15:36 horas às 24:00 horas e da noite, das 00:00 horas às 08:24 horas. Foi ainda considerado que nove dos trabalhadores a exercer estas funções não reúnem condições de saúde para desempenhar aquelas funções em regime de turno rotativo, quer em razão da idade, quer pelas patologias de que padecem. Deste modo, dos 28 trabalhadores na categoria de ... apenas 19 reúnem condições de idade e de saúde para desempenhar as respetivas funções em regime de turno rotativo. Há ainda a ter em mente que, por força das normas aplicáveis quanto ao quadro de*

*peçoal mínimo nesta resposta social (Portaria n.º 67/2012, de 21 de Março), atento o número de utentes do ..., autónomos e dependentes (89), durante o turno da manhã são necessários 10 trabalhadores, durante o turno da tarde são necessários 5 trabalhadores e durante o turno da noite são necessários 5 trabalhadores, em todos os dias da semana. Portanto, para dar cumprimento àquela disposição legal, os recursos humanos da entidade empregadora, no que respeita os trabalhadores ..., estão estendidos na sua amplitude máxima. Ainda assim, tal cumprimento só se afigura possível em virtude da gestão e organização meticulosa que a entidade empregadora faz do volume e do fluxo de trabalho no ..., tendo sempre em conta — claro está — quer as necessidades dos utentes, quer as necessidades, direitos e garantias de todos os seus trabalhadores. Paralelamente, os recursos económicos de que o ... dispõe, em razão da sua principal origem, são escassos e limitados, pelo que não se compaginam com a contratação discricionária e irrefletida de trabalhadores. Fosse essa a postura adotada pelo ..., podem V. Exas. ter a máxima certeza que o ... já não se encontraria em funcionamento. De qualquer modo, na atualidade não estão disponíveis no mercado de trabalho pessoas que queiram exercer as referidas tarefas.*

*É esta a realidade do ..., cujo funcionamento só pode ser assegurado com base nos pressupostos que vêm sendo firmados. Existe, por conseguinte, um equilíbrio muito ténue entre a gestão do trabalho no ..., a gestão e organização dos recursos humanos — máximo dos trabalhadores ... — e a gestão dos recursos económicos e financeiros disponibilizados ao .... Qualquer alteração infligida a uma destas vertentes, por mais mínima que seja, e aquele equilíbrio fica prejudicado, e com este prejuízo vêm a impossibilidade de o ... continuar a desenvolver as atividades de resposta social que prossegue no ....*

*Quanto à solicitação de prestação do trabalho em regime de horário flexível apresentada pela trabalhadora ..., em primeiro lugar, contrariamente ao que a CITE faz entender no parecer ora reclamado (alínea 2.27), o ... não a recusou — pelo contrário —, dentro dos parâmetros definidos pelo art.º 56, n.º 3 do Código do Trabalho, o ... acolheu integralmente as necessidades invocadas pela trabalhadora, dispensando-a do trabalho noturno e garantindo-lhe uma jornada de trabalho que terminasse sempre antes de 19H00, de modo a que a trabalhadora pudesse ir buscar o seu filho menor visado ao ATL.*

*O que sucede na verdade é que, consideradas as circunstâncias supra descritas que se relacionam com a organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ..., a trabalhadora não pode deixar de trabalhar invariavelmente aos sábados, domingos e feriados, sob pena de pôr em causa o funcionamento do ...*

*Neste conspecto em concreto, não se pode, pois, consentir na interpretação vertida na alíneas 2.42 e 2.43 do parecer ora reclamado CITE, de acordo com o qual, formulado positivamente, o princípio constitucional da igualdade só será respeitado se os trabalhadores que pretendem ter ou tenham já*

*filhos puderem “indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível”, porque, a contrário, esses trabalhadores não serão livres na escolha da sua profissão, porquanto estarão limitados em virtude dessa profissão (que escolheram?) “acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana e, por isso, inviabilizar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.” Têm-se presente que qualquer tipo de liberdade implica, corresponsavelmente, igual tipo de responsabilidade; ora, se todos são livres (ou devem ser), ao abrigo do art.º 36, n.º 1 Constituição da República Portuguesa, de constituir família, cabe àqueles que escolhem constituir família, corresponsavelmente, criar conciliações e condições suficientes para nutrir e permitir o desenvolvimento da família constituída (n.º 5 do mesmo artigo).*

*Com igual sentido, se a trabalhadora e o seu marido, pai dos seus filhos, foram livres para constituir uma família, cabe-lhe a eles antes de a qualquer outro, criar as condições que permitem conciliar essa vida familiar com as demais constelações da vivência humana. Assumidamente, o trabalho representa uma dimensão social e económica vital na vida de muitas famílias — por ser a fonte do seu rendimento — e como tal, deve caber também ao empregador fomentar aquela conciliação, como aliás resulta dos art.º 59, n.º 1 al. b) da Constituição nacional. Todavia, salvo o devido respeito por opinião contrária, não deve pender sobre a entidade empregadora o ónus de se adaptar à vida e necessidades familiares concretas dos trabalhadores. Pelo contrário, é o trabalhador que deve procurar, com auxílio e amparo da entidade empregadora, adaptar e conciliar a sua vida familiar à sua vida profissional. Pense-se no absurdo que seria forçar todas as entidades empregadoras a adaptarem a direção, organização e gestão do trabalho às agendas pessoais e familiares discricionariamente determinadas por um dado número de trabalhadores. Tornar-se-ia insustentável o desenvolvimento de qualquer atividade, com todos os prejuízos que daí decorrem, nomeadamente para os trabalhadores, e em violação clara dos direitos à livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, plasmados nos arts. 61.º e 80, n.º 1 aL. c), da Constituição da República Portuguesa.*

*A ideia de desresponsabilização patente ao entendimento perfilhado pela CITE no parecer reclamado é uma afronta à liberdade e a autonomia dos cidadãos. Todos devem ser simultaneamente livres de escolher e ser responsáveis pelas suas escolhas. Veja-se: a trabalhadora, em altura que já era mãe do menor cujas necessidades subjazem à sua solicitação de um horário flexível, assinou de livre e espontânea vontade um contrato de trabalho que prevenia específica e explicitamente a possibilidade de a trabalhadora prestar o respetivo trabalho aos sábados, domingos e feriados. A trabalhadora em questão foi, portanto, livre na profissão que escolheu. Não pode haver dúvidas quanto a este ponto. E por ter sido livre nessa escolha, cabe-lhe agora a ela assumir as responsabilidades que dela advêm, e das quais estava ciente — designadamente a possibilidade prestar o seu trabalho aos sábados, domingos e feriados.*

*O ..., na margem do praticável com vista a assegurar o funcionamento do ... ao qual a trabalhadora*  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

*está afeta, facilitou, nos termos legais, a adaptação/conciliação da vida profissional da mesma às carências da sua vida familiar, assumindo as responsabilidades legais e constitucionais que advêm do facto de a ter escolhido contratar como trabalhadora.*

*Na verdade, no encaço da ideia de responsabilização individual que se firmou supra e à luz do acervo de diretivas adotados pela União Europeia aludidos no parecer reclamado, no âmbito das quais se consagra o objetivo de promover a igualdade entre homens e mulheres, no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e à partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados, urge reter que não cabe apenas à trabalhadora, enquanto mãe, zelar pelo bem-estar, acompanhamento e desenvolvimento do seu filho menor. De facto, a supra citada e desejada promoção da igualdade entre homens e mulheres a tanto deve obrigar, sob pena de, como acontece na esmagadora maioria dos casos, ser a progenitora que se vê forçada a conciliar (e muitas vezes prejudicar) a sua vida e carreira profissional com a sua vida familiar. Infelizmente, a CITE, com o seu parecer, acaba por dar arrimo à subversão desta ideia de igualdade, entendendo que é à mãe trabalhadora a quem sozinha cabe flexibilizar o respetivo horário de trabalho, sem ao menos fazer o esforço de pugnar pela igualdade de género com o elemento masculino do casal.*

*O ..., mais uma vez demonstrando não ser estoica a sua relação com os trabalhadores e pugnando efetivamente pela igualdade entre as partes de um casal, acordou judicialmente com uma outra trabalhadora (que pretendia também não trabalhar invariavelmente aos sábados, domingo e dias feriados), mãe de 3 filhos menores de 12 anos, um horário flexível que contempla a hipótese de a mesma prestar o respetivo trabalho, pelo menos em três sábados, domingos e/ou feriados em cada mês (V/ Parecer 316/CITE/2020). Um dos pressupostos deste acordo foi a promoção da participação do pai dos filhos daquela trabalhadora na sua assistência e acompanhamento, principalmente nos sábados, domingos e dias feriados em que a trabalhadora se encontrará a prestar o seu trabalho, deste modo promovendo uma efetiva igualdade de género.*

## **2.2 - Das questões de direito:**

*No entender da CITE, o horário requerido pela trabalhadora é um horário enquadrável no artigo 56 do Código do Trabalho, uma vez que, apesar de a trabalhadora, à revelia da lei, ter escolhido os dias em que pode prestar o seu trabalho — com prejuízo do contrato que celebrou — o mesmo consubstancia de igual forma um horário de trabalho flexível, por corporizar o horário que lhe permite adequar o desempenho da sua atividade profissional com a vida pessoal e familiar, para acompanhamento do seu filho menor de 12 anos.*

*Salvo o devido respeito, não se afigura correta esta interpretação face à vigente redação do artigo 56 do Código do Trabalho: verdade seja dita, tal interpretação não tem sequer qualquer eco na letra da referida norma (art.º 9.º, n.º 2 do Código Civil).*

É entendimento pacífico na jurisprudência (vide. Ac. do TRL de 25/11/2020, proc. n.º 2748/19.7T8BRR.L1-4; Ac. do TRP de 18/05/2020, proc. n.º 9430/18.OT8VNG.P1; Ac. do TRL de 29/01/2020, proc. n.º 3582/19.OT8LRS.L1-4; Ac. do TRL de 23/10/2019, proc. n.º 13543/19.3T8LSB., Ac. do TRL 18/04/2016, proc. n.º 1080/14.7T8BRR.L1-4), e decorre linearmente do normativo supracitado que é entidade empregadora quem, dentro dos parâmetros determinados pelo n.º 3 do art.º 56 do código do trabalho, define o horário de trabalho flexibilizado. De modo algum resulta daqueles parâmetros que ao trabalhador assiste a faculdade de escolher discricionariamente os dias da semana (tendo em conta que o ... no qual a trabalhadora desempenha as suas funções funciona nos sete dias da semana) nos quais pretende prestar o seu trabalho, quer ou não seja esse o concreto horário que melhor permite adequar o desempenho da atividade profissional com a vida pessoal ou familiar.

Atente-se com detalhe a argumentação concretizada pelo Ac. do TRL de 23/10/2019, proferido no âmbito do proc. n.º 13543/19.3T8LSB: «Como é sabido, até mesmo os direitos constitucionalmente protegidos admitem restrições legais. Donde, não é por a Constituição salvaguardar a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar, que o direito estabelecido para tal fim se tem como absoluto. Antes terão que ser salvaguardados os direitos dos trabalhadores num processo de equilíbrio com os interesses dos empregadores. Afinal, também estes vêem constitucionalmente protegidos o livre exercício da iniciativa económica e a liberdade de organização empresarial (Art.2 612 e 809/1-c) da CRP) do que é expressão o poder de estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites do contrato e das normas que o regem e o de determinar o horário do trabalhador dentro dos limites da lei (Art.º 97.º e 212 do CT). No caso que nos ocupa a Apelante faz incidir o seu pedido sobre a delimitação de um dos componentes do conceito de horário de trabalho — a determinação do descanso semanal. Porém, ao conceder o direito à flexibilidade de horário, o legislador restringiu tal direito ao período normal de trabalho diário e não ao horário de trabalho em toda a sua extensão. Isto é bem visível não só a partir do conceito que integra o n.º 2, como também de quanto se exprime no n.º 4 do preceito legal em referência. Sendo certo que o Art.º 56 do CT consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos trabalhadores o cumprimento das suas responsabilidades familiares, também o é que a abertura à flexibilização com reflexos positivos para o trabalhador não foi total. Significa isto que do ponto de vista legal não lhe é possível definir os concretos termos em que pretende desenvolver a sua atividade.»

Não obstante todo este amplo leque de jurisprudência em sentido contrário, o parecer do qual se reclama, na alínea 2.33, funda aquele seu entendimento, em primeiro lugar, no entender de pareceres que o antecederam, nos quais se tem “entendido que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56 do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de elaborar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/trabalhadora a

*possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar”. Em segundo lugar, funda o seu parecer numa interpretação deveras extensiva dos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Salvo o sempre devido respeito, esta interpretação perpetuada pela CITE não só é ilegal, por não encontrar qualquer respaldo na lei, como é manifestamente imprudente, tendo em conta as consequências que dela sobrevêm para a entidade empregadora, que, para a contrariar, estará sempre vinculada — como acontece agora — a reclamar do parecer que expressa tal entendimento ou a intentar uma ação judicial.*

*Pelo que vem exposto, não se logra entender onde radica a fundamentação legal do parecer e, perdoe-se o atrevimento, não parece devidamente ponderada a situação em apreço e o precedente que abre. Mais se diga: tal fundamentação só poderá continuar a vingar por pura subserviência da lei a interesses e agendas políticas, nas quais o Direito jamais poderá participar.*

*Reforçando:*

*Diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “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 corpo), 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 isso que resulta do parecer reclamado, uma vez que acolhe a pretensão da trabalhadora que pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito, determinando os dias em que pretende trabalhar/gozar de descanso — mais uma vez — malgrado resultar claramente da lei que o horário flexível diz respeito aos limites diários.*

*A ser acolhido o parecer reclamado, a margem de manobra do ... para organizar o horário desta trabalhadora e dos restantes (que também têm filhos e família) fica apenas subordinado aos interesses particulares da trabalhadora, por muito relevantes e respeitosos que sejam. Estes interesses, todavia, não podem pôr em causa o funcionamento do ... e os interesses assistenciais à terceira idade que presta, ainda que ao sábado, ao domingo e em dia feriado.*

*Assim como não podem pôr em causa os direitos dos demais trabalhadores que, devido ao alcance do parecer emitido sofreriam os consequentes aumentos de trabalho aos sábados, domingos e feriados, já oneradas, não esquecer, com o trabalho noturno que a trabalhadora não realizará.*

*No limite, as nove trabalhadoras do ... que têm filhos menores de 12 anos, poderão então requerer que lhe seja concedido um horário de trabalho como lhes aprouver, tal como a trabalhadora que deu*

*origem ao parecer reclamado e, então, o problema social originado por tal situação dará certamente lugar ao encerramento desta resposta social, por impossibilidade de funcionamento devido à inexistência de recursos humanos capazes de assegurar o serviço. Por muito dramática que resulte esta afirmação é um risco real, uma vez que, a anarquia resultante de cada trabalhador poder escolher o respetivo os dias em que trabalha, nisso vai redundar.*

*Por outro lado, a realidade das IPSSS, no que aos recursos humanos concerne, é muito difícil, mormente no que à resposta social de apoio à terceira idade se refere. São poucas as pessoas que procuram trabalho nesta área exigente da proteção social, sobretudo por exigir uma disponibilidade de 24 horas/dia e 7 dias/semana.*

*É um trabalho especialmente exigente para a categoria profissional de ..., ou seja, aqueles trabalhadores que lidam diretamente com os idosos, auxiliando-os nas suas limitações, suprimindo diariamente as respetivas necessidades.*

*No desenvolvimento destas funções são criados laços de confiança essenciais ao bem-estar dos idosos. É necessário dominar diversas técnicas que só ao longo dos anos se vão aperfeiçoando, tais como a movimentação dos idosos, o posicionamento no leito, a administração de medicação, a higienização, o transporte, etc...*

*Salvo o devido respeito, esperava-se de uma Comissão Para a Igualdade No Trabalho e No Emprego, atenta ao mercado de trabalho e respetivos constrangimentos, um parecer que fosse de encontro quatro fatores essenciais:*

- A promoção **da igualdade entre homens e mulheres** na partilha das responsabilidades familiares;
- A legalidade;
- O contexto específico do setor solidário, nomeadamente na resposta social de apoio aos idosos;
- A proteção dos trabalhadores, que apenas pode ser garantida se existir a entidade empregadora e o estabelecimento onde prestam o respetivo trabalho, de onde provém o seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência.

*Salvo melhor opinião, foram violados os artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho ao ser emitido parecer no sentido de tais normas contemplarem o direito do trabalhador a escolher os dias da semana em que presta trabalho, podendo com fundamento em tal interpretação excluir os sábados, domingos e os dias feriados como dias de trabalho normal, quando tal possibilidade resulta expressamente do contrato de trabalho que a trabalhadora livre e conscientemente celebrou — itera-se, numa altura em que o seu filho menor já contava cerca de 5 anos.*

*A interpretação daquele normativo resultante do parecer reclamado não tem em conta as*  
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

*necessidades de funcionamento do ..., correspondente a uma resposta social que está em atividade 24horas/dia e 7dias/semana, por conseguinte, desenvolvendo a atividade normal de apoio aos idosos, aos sábados, domingos e em dias feriados.*

*A interpretação do referido preceito defendida no parecer prévio reclamado permite a qualquer trabalhadora (pois parece que o parecer reclamado não cura da possibilidade do pai flexibilizar, do mesmo modo o respetivo horário de trabalho, assim perpetuando a desigualdade, a este propósito, entre homens e mulheres) com filho(s) menor(es) de 12 anos de idade escolher os dias em que quer trabalhar e o respetivo horário de trabalho diário, sem que a entidade empregadora possa interferir nessa escolha, nomeadamente fixando ao trabalhador um período fixo de trabalho diário e os dias em que o mesmo deve ser prestado. No limite de tal interpretação, todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade podem sobrepor os respetivos interesses pessoais, por muito respeitosos que sejam, aos interesses da própria organização, dos demais trabalhadores e dos idosos, o que, salvo melhor e fundamentada posição, não resulta do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

### **3 — Conclusões:**

*Termos em que se requer a V. Exas. se dignem atender à presente reclamação e em consequência se dignem revogar o referido parecer substituindo por outro que acolhendo o direito da trabalhadora ao horário flexível tal não determine que a mesma possa escolher os dias em que trabalha na ... da entidade empregadora, uma vez que:*

*1.ª O parecer prévio viola os artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho ao interpretar tais normas no sentido de consagrarem um direito da trabalhadora a escolher os dias da semana em que presta trabalho, podendo a mesma trabalhadora, com fundamento em tal interpretação, excluir os sábados, domingos e os dias feriados como dias de trabalho normal, o que não tem um mínimo de acolhimento no texto legal e resulta ser uma arbitrariedade, da mesma forma que viola expressamente os termos do contrato de trabalho que a trabalhadora celebrou com a entidade empregadora, em altura que já era mãe do menor cujas necessidades estão aqui em causa, e o qual prevenia a hipótese de a trabalhadora prestar o respetivo trabalho aos sábados, domingos e dias de feriado.*

*2.ª A interpretação daquele normativo resultante do parecer reclamado não tem em conta as necessidades de funcionamento do ..., correspondente a uma resposta social que está em atividade 24horas/dia e 7dias/semana, por conseguinte, desenvolvendo a atividade normal de apoio aos idosos, aos sábados, domingos e em dias feriados.*

*3.ª Assim como não tem em conta as consequências negativas que decorrem para qualquer entidade empregadora e para o ... em particular da interpretação consagrada no parecer prévio*

*reclamado permitir a qualquer trabalhador com filho menor de 12 anos de idade escolher os dias em que quer trabalhar e o respetivo horário de trabalho diário, sem que a entidade empregadora possa interferir nessa escolha, nomeadamente, fixando ao trabalhador um período fixo de trabalho diário e os dias em que o mesmo deve ser prestado. No limite de tal interpretação, todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade podem sobrepor os respetivos interesses pessoais, por muito respeitosos que sejam, aos interesses da própria organização, dos demais trabalhadores e dos utentes, no caso idosos.*

*4.ª A interpretação que o parecer prévio faz do art.º 56 do Código do Trabalho, torna impraticável, com risco de pôr em causa o funcionamento do ..., a organização e gestão do fluxo de trabalho claro está que, no caso de o ... não mais poder prosseguir a sua atividade de resposta social a pessoas idosas, sairão severamente prejudicados 89 utentes, os quais dependem dos serviços e cuidados lá prestados para viver condignamente, e 58 trabalhadores, que fazem do seu trabalho no ... o sustento dos próprios e das respetivas famílias.*

*5.ª Ademais, o parecer reclamado reforça o estigma de que é a mãe quem tem de assistir, acompanhar e suprir as necessidades dos filhos do casal, efetivamente desresponsabilizando o pai dos mesmos de prestar qualquer tipo de apoio, nomeadamente, criando o caminho para que também o(s) pai(s) flexibilizem o respetivo horário de trabalho.*

*Porquanto, acolhendo V. Exas. as conclusões que antecedem, alterando o sentido do mesmo de modo a acolher o que resulta da lei, ficará reposta a LEGALIDADE, o que se pretende.”*

**1.2.** A trabalhadora foi notificada para se pronunciar sobre a reclamação apresentada pela Entidade Empregadora, o que fez, nos termos que se transcrevem:

*“Ex.mos Senhores:*

*No seguimento do assunto em apreço, relacionado com a “reclamação” apresentada pela minha entidade empregadora, ao Parecer n.º 237/CITE/2021, emitido no âmbito do Processo n.º 1247-FH/2021, cumpre-me pronunciar, dizendo respeitosamente o seguinte:*

*1 - O Douto Parecer n.º 237/CITE/2021, pronunciando-se **desfavoravelmente** à intenção de recusa da minha entidade empregadora, fez uma análise criteriosa e uma interpretação irrepreensíveis da legislação em vigor, quanto ao direito de uma Mãe, a ora signatária, de peder beneficiar da flexibilidade do seu horário de trabalho, nos termos apresentados.*

*2 - Sendo certo que a presente pronuncia só pode recair sobre os termos da “reclamação” apresentada, a verdade é que os factos desta são, grosso modo, os mesmos que a minha*

*empregadora já havia aduzido na exposição de recusa anteriormente apresentada e sobre os quais o Parecer atrás referido já se pronunciou doutamente.*

*3 - Concretamente, a reclamação apresentada limita-se a pretender interpretar os dispositivos legais aplicáveis, designadamente o disposto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, a favor dos interesses da entidade empregadora que, como se sabe, não se podem sobrepor (tais interesses) aos princípios constitucionais que regulam esta matéria.*

*4 - De resto, o citado normativo é claro ao prever o direito dos trabalhadores com filhos menores de doze anos a trabalhar em horário flexível, este entendido como aquele que os mesmos podem escolher, dentro dos limites existentes, as horas de início e termo do seu período normal de trabalho diário.*

*5 - Pois bem, foi precisamente isso que a ora signatária fez, cumprindo igualmente o estabelecido no artigo 57.º do Código do Trabalho, demonstrando que a sua condição familiar se enquadra nos princípios legalmente previstos para beneficiar da flexibilidade horária.*

*6 - Cumpre, aliás, referir que, para além da própria CITE, que tão bem aplica a lei em vigor, também a Doutrina e a Jurisprudência são unânimes em reconhecer às Mães Trabalhadoras o direito a beneficiar da flexibilidade dos seus horários de trabalho, nos termos da lei.*

*7 - Com efeito, sobre a questão da flexibilidade do horário de trabalho a atribuir a trabalhadora, nos termos legais, por Acórdão de 02 de março de 2017, (Processo 9430/18.0T8VNG.P1), o Tribunal da Relação do Porto decidiu o seguinte: «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C. T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, o que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.» (consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).*

*8 - O mesmo Tribunal Superior, em Acórdão lavrado em 18 de maio de 2020 (Processo 2608/16.3T8MTS.P1) defende que "Um horário flexível, uma vez definido, pode até ser fixo na sua realização. VII - O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável. VIII- Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal." (sublinhado nosso). (consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).*

9- *Esclarecendo o citado Acórdão que “as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço, que podem justificar a recusa da Entidade empregadora de atribuição de um horário flexível, não se exprimem no maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respectivo quadro de pessoal. (idem).*

10 - *E ainda: “O regime especial de horário flexível visa adequar o tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem filho menor de 12 anos. II - Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, um horário flexível, entre as 09h00 e as 18h00 com 1 hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga, motivado pela circunstâncias de a trabalhadora não ter ninguém que possa ficar com o seu filho menor de 5 anos, quando o Infantário que o mesmo frequenta está encerrado, o horário requerido enquadra-se na definição de horário flexível, prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho. III - Sobre o empregador recai o dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho. IV- 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 excecionais, extraordinárias, inexistíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento. V - O ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador.*

11- *Ora, analisando os termos da “reclamação” apresentada, sopesados com os factos constantes no pedido de flexibilidade de horário de trabalho apresentado pela aqui signatária, fica exposto que sua a entidade empregadora não aduz nenhum facto concreto e objectivo que demonstre que a flexibilidade horária solicitada ponha em causa, de forma “**excepcional, extraordinária e inexistível**” o regular funcionamento do serviço onde trabalha.*

12- *Para além disso, a signatária ainda fez prova que o seu marido e pai do seu filho trabalha em ..., pelo que o seu pedido tem, inclusive, enquadramento nos termos do Acórdão atrás referido, demonstrando-se, assim que não está em causa qualquer capricho da sua parte, mas sim uma imperiosa necessidade em beneficiar da flexibilidade solicitada.*

13- *Ao invés, a entidade empregadora da signatária persiste teimosamente nos mesmos argumentos de sempre, que bem sabe não justificarem a sua recusa em atribuir-lhe um horário flexível, atrasando a sua aplicação.*

**Em face do exposto, a signatária espera que a “reclamação” não tenha provimento, por falta**

***de fundamento legal, vindo a final a sua entidade empregadora venha a atribuir-lhe a flexibilidade horária solicitada, nos termos requeridos, assim se fazendo Justiça!***

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, 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, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que 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.

**2.3.** Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 78/CITE/2019, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

**2.4.1.** A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

**2.4.1.** A CITE “é composta por um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside; um representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e segurança social; dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social” – n.º 1 do artigo 6.º do citado Decreto-Lei n.º 76/2012.

**2.4.2.** Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

**2.4.3.** De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de “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/as com filhos menores de 12 anos” – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

**2.5.** Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pelo/a trabalhador/a, se for considerado que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º, a CITE emite parecer desfavorável, o que aconteceu no processo *sub judice*, objeto da presente reclamação.

**2.6.** Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

### III – ANÁLISE

**3.1.** Com a presente reclamação, pretende a entidade empregadora que a CITE proceda à revogação do Parecer n.º 237/CITE/2021, e a sua substituição por outro que acolha o direito da trabalhadora ao horário flexível, todavia que tal não determine que a mesma pode escolher os dias em que trabalha, uma vez que o Parecer prévio viola os artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, ao interpretar tais normas no sentido de consagrarem um direito da trabalhadora a escolher os dias

da semana em que presta trabalho, podendo assim a trabalhadora, excluir os sábados, domingos e os dias de feriado.

**3.2.** Com efeito, após análise ao articulado apresentado, verifica-se que a entidade empregadora (1) reforça os argumentos relacionados com a existência de exigências imperiosas do funcionamento do ... e respectivas consequências da atribuição do horário ao seu normal funcionamento; (2) alega que a interpretação realizada pela CITE aos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho é ilegal porquanto admite como legítimo o pedido da trabalhadora que indica a amplitude semanal que melhor lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nomeadamente ficar dispensada de trabalhar ao sábado, domingo e dias de feriado é ilegal e (3) refere que o Parecer da CITE reforça o estigma de que é a mãe quem tem de assistir, acompanhar e suprir as necessidades dos/as seus filhos/as.

**3.3.** Neste sentido, começando por analisar a alegada ilegalidade na interpretação da CITE aos normativos que regem o regime de horário flexível, cumpre aqui reiterar a argumentação aduzida nos pontos 2.33. a 2.46. do Parecer ora reclamado, salientando que a posição da CITE se encontra escudada, como não poderia deixar de ser, pelos normativos comunitários, constitucionais e legais.

**3.4.** Mais, ao contrário do que parece fazer crer o empregador, esta posição também encontra amparo Jurisprudencial, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1 e no Acórdão do Tribunal da Relação de Évora proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1.

**3.5.** De igual modo, também o Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão de 28.10.2020, proferido no âmbito do processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1.S1, se pronunciou em situação semelhante àquela que ora se analisa, esclarecendo que: *“(...) não se pode, sem mais, concluir estar-se perante a pretensão de atribuição de um horário fixo, a que decorre da indicação feita pela Ré/Recorrente, por escrito, ao Autor/Recorrido de um horário de segunda a sexta-feira no período compreendido entre as 08:00 horas da manhã e as 16:00 horas da tarde, com folga ao sábado e ao domingo, tendo em vista a concessão de um regime de horário flexível de forma a que a ré possa conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar decorrente da circunstância de ter uma filha menor com 18 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, a carecer de frequência em infantário com horário de abertura às 07:30 horas e de encerramento às 19:30 horas, não existindo, portanto e a nosso ver, obstáculos, designadamente de ordem legal ou contratual que,*

*demonstradamente, impeçam o Recorrido de atribuir à Recorrente um horário em regime flexível dentro dos parâmetros que por esta foram indicados (...)*”

**3.6.** Nesta senda, dúvidas não restam que assiste legitimidade ao pedido da trabalhadora que indica a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

**3.7.** Isto não significa que o/a trabalhador/a tenha o seu horário flexível atribuído/deferido de forma automática, porquanto, se o empregador entender que da execução do referido horário resultam danos irreparáveis ao seu normal funcionamento, ou se o/a trabalhador/a for indispensável ao serviço, pode nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar intenção de recusa, devidamente fundamentada e concretizada.

**3.8.** Acresce que, tal como referido no Parecer ora reclamado, afigura-se de simples alcance, que quanto mais limitada for a escolha do/a trabalhador/a, mais fácil será a demonstração dos motivos imperiosos do funcionamento da empresa e/ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**3.9.** Sucede que, no caso em apreço o empregador não cuidou, como lhe competia, demonstrar as exigências imperiosas do funcionamento do ..., que permitissem recusar o horário solicitado.

**3.10.** De facto, não basta ao empregador apresentar de forma genérica a organização do ... concluindo pela existência de exigências imperiosas do funcionamento do ..., outrossim, é necessário concretizar objectiva e claramente os seus argumentos.

**3.11.** Mais, é imperativo que os factos aduzidos pela empregadora revelem uma situação insustentável para o normal funcionamento do serviço. No mesmo sentido, o já citado Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), donde se lê que: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade*

*profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**3.12.** Acontece que dos factos aduzidos pela empregadora, ora em sede de intenção de recusa, ora em sede de reclamação do Parecer, não resulta que exista uma situação excessiva, extraordinária ou inexigível, com vista à manutenção do regular funcionamento do ..., que permita concluir pela indisponibilidade da atribuição do horário requerido pela trabalhadora.

**3.13.** Por fim, quanto às considerações do empregador de que o parecer ora reclamado reforça o estigma social de que é à mãe que cabe assistir, acompanhar e suprir as necessidades dos filhos do casal, desresponsabilizando o pai de tais cuidados, salienta-se que de acordo com o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar em regime de horário flexível pode ser usufruído por um dos progenitores ou por ambos.

**3.14.** Com efeito, os/as progenitores/as consoante as suas escolhas que naturalmente reproduzem as suas necessidades familiares, podem escolher se apenas um, ou ambos, solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, e no caso de ambos escolherem trabalhar nesta modalidade de trabalho - dando concretização ao princípio constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar – nada os impede de indicarem a mesma amplitude diária e semanal, a fim de dar pleno acompanhamento à(s) sua(s) criança(s), sendo certo que as entidades empregadoras só podem recusar os pedidos mediante a demonstração inequívoca de exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, e apenas após parecer favorável desta Comissão à recusa, **o que não foi o caso.**

**3.15.** Reforça-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- 4.1.** Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 237/CITE/2021.
- 4.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.
- 4.3.** Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE AGOSTO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**