

PARECER N.º 523/CITE/2022

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 CITE-FH/2359/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por carta registada com aviso de recepção enviada no dia **07 de julho de 2022**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., que exerce funções de

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **08 de junho de 2022**, nos termos do qual, solicitou que, abrigo do disposto nos **artigos 56º e 57º do Código do Trabalho**, atribuição de horário flexível, alegando para o efeito, e com relevo para a presente apreciação, o seguinte:

- Que o agregado familiar da trabalhadora é constituído por si e pelas suas duas filhas menores, respetivamente nascidas em 10.09.2011 e 03-02-2021, encontrando-se separada dos respetivos progenitores.
- Que as menores vivem e residem com a requerente, em comunhão de mesa e habitação, a quem presta diariamente os todos os cuidados necessários e imprescindíveis para o seu saudável desenvolvimento e segurança.
- A filha mais velha frequenta o 2.º Ciclo do Ensino Básico, 5ºano, com o horário lectivo estabelecido de segunda a sexta-feira, entre as 08:00 e as 15:30h, e a mais nova frequenta a Creche que tem como horário de funcionamento, de segunda a sexta-feira, das 07:30h às 19:00h.
- Acontece que, inesperadamente, no dia 30.05.2022, o progenitor da filha mais nova foi destacado para prestar trabalho em ..., deixando a requerente de contar com o seu apoio ao fim de semana para prestar assistência e cuidados à filha mais nova de apenas um ano de idade.

1.3. A trabalhadora que vem praticando horário de trabalho de segunda a domingo, em turnos rotativos de 24 horas, propõe agora que, em regime de horário flexível, o horário de trabalho seja elaborado de segunda-feira a sexta-feira, com início, *actualmente, em face ao gozo do direito de duas horas de amamentação, às 09:00h e termo às 15:00h, e após o referido gozo, com início às 08:00h e termo às 16:00h, com exclusão dos fins-de-semana e feriados, com efeito imediato*

e termo na data em que a filha mais nova vier a completar doze anos de idade, isto é, até ao dia 04 de fevereiro de 2033.

1.4. A trabalhadora junta ao seu pedido **nove documentos**, a saber, as certidões de nascimento das filhas, o atestado de residência e composição do agregado familiar, as respetivas certidões da regulação do exercício das responsabilidades parentais, os comprovativos de frequência das crianças nos alegados estabelecidos escolares e horários de funcionamento, declaração da situação de destacamento do progenitor da filha mais nova, e comprovativo emitido pela entidade empregadora de que a trabalhadora requerente presta a sua atividade profissional por turnos rotativos, entre as 8h00 às 16h00, 16h00 às 23h00 e das 23h00 às 8h00.

1.5. A entidade empregadora respondeu à trabalhadora, por carta registada com aviso de receção, datada do dia **23 de junho de 2022**, manifestando **a intenção de recusar o pedido**, com base nos fundamentos que assim sintetizamos:

- *O art.º 56 do CT e o art.º 212.º do CT veda ao trabalhador a escolha dos dias em que descansará e não prestará trabalho, nomeadamente para a fixação de um horário flexível.*
- *Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não determinar ou escolher quais os concretos dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal.*
- *Nesta medida não pode esta entidade patronal definir um horário flexível que exclua a prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados.*
- *A prestação de trabalho aos fins de semanas e feriados é condição essencial e imperiosa para o necessário pleno e regular funcionamento daquela unidade de cuidados continuados de saúde e Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI), face à natureza da atividade em causa.*
- *O que equivale a dizer que, sendo o objeto social desta entidade cuidados continuados de saúde e ERPI, há turnos obrigatórios de 24 horas, seja durante a semana, seja durante os sábados, domingos e feriados, porque os utentes têm necessidades continuadas e permanentes.*
- *O funcionamento desta entidade patronal passa pela execução dos cuidados continuados nos termos e moldes em que estão, e por isso não resta outra alternativa à ... senão atribuir turnos e folgas rotativas, em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da unidade, alguns igualmente com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade, como é o caso de 24 dos nossos colaboradores com funções idênticas às da trabalhadora.*
- *Não resta, pois, outra alternativa à ... senão atribuir a V. Exa., em ordem ao cumprimento do princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores (que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias) não pode ser aplicado no seu caso tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado e do inquestionável prejuízo para a conciliação da vida profissional e pessoal dos restantes colaboradores da entidade patronal, que veriam os seus respetivos horários de trabalho condicionados, por terem de trabalhar apenas em turnos diferentes do horário flexível ora solicitado e que é período de trabalho mais pretendido e solicitado por todos.*

- *Nesse sentido e por não ser menos importante, referia-se ainda que a CITE teve já oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica à ora em apreço com parecer favorável a recusa pela entidade patronal PARECER N. 517/CITE/2018.*
- *Sendo assim, a sua presença nos horários, dias e turnos rotativos, que lhe vierem a ser fixados e atribuídos, constitui uma necessidade imperiosa para a organização e funcionamento daquele estabelecimento.*
- *Não só para assegurar a presença do número mínimo de auxiliares a fim de garantir a imprescindível coordenação e regular funcionamento da unidade durante aqueles mesmos turnos, como também para garantir o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores, atendendo à carga horária que deverá ser praticada por cada um deles respetivamente e à necessidade de assegurar a igualdade de tratamento entre trabalhadores com responsabilidades parentais.*
- *Deste modo, atentas aquelas contingências de organização e funcionamento da unidade, não nos é de todo possível aceder ao seu pedido de horário flexível nos moldes e pelo tempo solicitados, sob pena de vermos inevitavelmente prejudicada e comprometida a operacionalidade e o normal funcionamento da Unidade.*

1.6. Notificada da intenção de recusa no dia 27.06.2022, trabalhadora respondeu à intenção de recusa no dia **3 de julho de 2022**, manifestando, no essencial, a sua discordância de facto e de direito, e mais dando por integralmente reproduzido o conteúdo do seu requerimento inicial, e dos documentos anexos ao mesmo, no qual requereu a concessão do horário laboral flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de segunda-feira a sexta-feira, com início, actualmente, face ao gozo do direito de duas horas de amamentação, às 09:00h e termo às 15:00h, e após o referido gozo, com início às 08:00h e termo às 16:00h, com exclusão dos fins-de-semana e feriados, nos termos do disposto, entre outros, nos artigos 56.º e 57.º do CT.

1.7. Com relevo, aduz ainda a trabalhadora que o horário que solicita foi pela mesma praticado durante todo o mês de junho de 2022, conforme comprova com documento que junta com o nº 6, e que não foi só praticado pela trabalhadora requerente, mas, também, por outros colegas, como igualmente comprova.

1.8. A trabalhadora junta à sua apreciação 8 documentos que constam essencialmente de mapas de horários de trabalho.

1.9. Além dos documentos remetidos pela trabalhadora, a entidade empregadora junta ao expediente remetido à CITE um total de **18 (dezoito)** documentos.

1.10. Não existem quaisquer outros factos alegados ou documentados que cumpra apreciar.

Cumpra 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 subseqüentes 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. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, 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.

2.29. 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.

2.30. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar a 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)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

2.32. 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.**

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede 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 trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.34. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência às suas filhas, com idades inferiores a 12 anos, respetivamente nascidas em 10.09.2021 e 03.02.2011, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo assim que o horário seja elaborado de segunda-feira a sexta-feira, com início, actualmente, em face ao gozo do direito de duas horas de amamentação, às 09:00h e termo às 15:00h, e após o referido gozo, com início às 08:00h e termo às 16:00h, com exclusão dos fins-de-semana e feriados, com efeitos imediatos e termo na data em que a filha mais nova vier a completar doze anos de idade, isto é, até ao dia 04 de fevereiro de 2033.

2.35. Entendemos que o pedido da trabalhadora aqui em análise se 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.

2.36. Neste sentido, a entidade empregadora sustenta que o art.º 56º do CT e o art.º 212º do CT veda ao trabalhador a escolha dos dias em que descansará e não prestará trabalho, nomeadamente para a fixação de um horário flexível. E que tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e não determinar ou escolher quais os concretos dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal.

2.37. Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, do qual se retira que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”

2.38. Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em www.dgsi.pt que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.”

2.39. Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pelo trabalhador se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, e nada obsta, por isso, à apreciação do pedido.

2.40. 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.

2.41. “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 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt.

2.42. Exige-se, portanto, 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.

2.43. A entidade empregadora, no caso em análise, sugere que a prestação de trabalho aos fins de semanas e feriados é **condição essencial e imperiosa para o necessário pleno e regular funcionamento daquela unidade de cuidados continuados de saúde e Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI)**, face à natureza da atividade em causa, impondo-se que os turnos sejam obrigatoriamente de 24 horas, seja durante a semana, seja durante os sábados, domingos e feriados, porque os utentes têm necessidades continuadas e permanentes.

2.44. E ainda que, em face destas exigências a entidade empregadora não tem alternativa à atribuição de turnos e folgas rotativas, em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da unidade, alguns igualmente com responsabilidade parentais perante filhos menores de idade, como é o caso de 24 dos colaboradores com funções idênticas às da trabalhadora, de modo a assegurar a presença do **número mínimo de auxiliares** a fim de **garantir a imprescindível coordenação e regular funcionamento da unidade durante aqueles mesmos turnos**, como também para **garantir o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores**, atendendo à carga horária que deverá ser praticada por cada um deles respetivamente e à necessidade de assegurar a igualdade de tratamento entre trabalhadores com responsabilidades parentais.

2.45. Analisada, porém, a fundamentação da intenção de recusa do pedido da trabalhadora constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou razões ligadas à impossibilidade de substituir a trabalhadora requerente, obstam à atribuição do horário flexível.

2.46. Os limites temporais indicados pela trabalhadora requerente correspondem a um turno que existe na organização dos tempos de trabalho da empresa, de acordo com os mapas de horários de constam do expediente remetido a esta Comissão. Correspondem, aliás, a um turno praticado pela própria trabalhadora durante o mês de junho de 2022.

2.47. Por outro lado, refere a entidade empregadora que o horário flexível solicitado não permite assegurar o **número mínimo de auxiliares** a fim de **garantir a imprescindível coordenação e regular funcionamento da unidade durante aqueles mesmos turnos**, como também **garantir o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso dos trabalhadores**

2.48. Contudo, repare-se (e sem prejuízo da relevância das funções ou dos interesses que caracterizam a atividade em causa), a entidade empregadora não refere a forma como são distribuídos os/as trabalhadores/as pelos vários turnos, ou o número mínimo de auxiliares necessários ao regular funcionamento da unidade, que refere, o que em concreto não nos permite aferir se ficariam tempos “a descoberto” com a atribuição do horário solicitado.

2.49. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.50. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário

flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.51. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.52. 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.

2.53. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

2.54. Não assiste, por isso, razão à empregadora quando entende que o horário flexível não pode ser atribuído, *sob pena de tratamento discriminatório injustificado e do inquestionável prejuízo para a conciliação da vida profissional e pessoal dos restantes colaboradores da entidade patronal, que veriam os seus respetivos horários de trabalho condicionados, por terem de trabalhar apenas em turnos diferentes do horário flexível ora solicitado e que é período de trabalho mais pretendido e solicitado por todos.*

2.55. Isto porque, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas

sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.56. E existindo colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie) entre os/as vários/as trabalhadores/as, *a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos* (cf. Parecer n.º 710/CITE/2017)

2.57. Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

2.58. E que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.)

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

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 acom responsabilidades familiares

3.2. 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhadora, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE AGOSTO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.