

PARECER N.º 951/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/4642/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora **CENTRO PAROQUIAL ... – INSTITUIÇÃO PARTICULAR DE SOLIDARIEDADE SOCIAL**, enviou à CITE, em **22 de novembro de 2022**, por carta registada com aviso de recepção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora, a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa e respetivos documentos instrutórios.

1.2. A trabalhadora formulou o seu pedido à entidade empregadora, no dia **25 de outubro de 2022**, através do qual solicitou, ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para "(...) praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar os meus filhos ... e ..., nascidos a 23/02/2016 e 20/03/2018 respectivamente. (...)".

1.3. Considerando o disposto nos artigos 56º e 57º, a trabalhadora propõe que o horário contenha o período do início das 8h às 17h com um intervalo de uma hora de almoço de segunda a sexta-feira, perfazendo assim as 40 horas semanais.

1.4. A entidade empregadora respondeu à trabalhadora no dia **14 de novembro de 2022**, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

«1. Antes de mais, sublinhamos que é permanente preocupação desta instituição proporcionar aos seus colaboradores as melhores condições de trabalho possíveis, e, em concreto, organizar as actividades de modo a facilitar-lhes a conciliação da sua actividade profissional com a vida familiar.

2. Nesse sentido, e tendo em conta as informações adicionais entretanto prestadas por V. Ex., procedeu esta instituição a um esforço de adaptação do funcionamento do sector da Cozinha Idosos, em que V. Ex. se integra, tendo conseguido dar uma resposta que nos parece muito positiva à sua pretensão.

3. Assim, vimos comunicar a nossa aceitação, ainda que não integral, do horário pretendido por V. Ex., apenas não nos sendo possível aceitar, por exigências imperiosas do funcionamento da instituição que são do seu conhecimento e que abaixo se indicam, que o seu descanso semanal seja sempre ao sábado e ao domingo, não podendo ser dispensada a sua actividade em apenas um fim de semana em cada quatro semanas, sendo que a escolha desse fim de semana será de V. Ex., e implicará apenas a prestação de actividade no período da manhã, ficando com o período da tarde livre.
4. É que, como sabe, o nosso Centro Paroquial ... é uma instituição que funciona em regime de laboração contínua, designadamente o sector da Cozinha Idosos, indispensável para fornecer a alimentação aos idosos a cargo da instituição (quer em Lar quer em regime de Apoio Domiciliário), funciona necessariamente todos os dias, incluindo Sábados e Domingos.
5. De forma a poder funcionar normalmente e prestar apoio aos utentes idosos que serve, inclusivamente ao fim de semana (em que proporciona alimentação a 40 idosos), a actividade da Cozinha Idosos é assegurada por 1 cozinheira, 2 ajudantes de cozinheira (1 das quais V. Ex.) e 2 trabalhadoras auxiliares. Uma das colaboradoras com a função de ajudante de cozinheira tem uma incapacidade de 65% por doença oncológica e uma filha a cargo menor de 12 anos.
6. Para assegurar o fim de semana, é sempre necessária a presença de 2 pessoas, funcionando alternadamente da seguinte forma: 1 cozinheira + 1 auxiliar; 1 ajudante de cozinheira + 1 auxiliar; 1 ajudante de cozinheira + 1 auxiliar (ver horário junto como Anexo 1).
7. Na qualidade de entidade empregadora, compete-nos organizar de forma equilibrada o horário de trabalho dos colaboradores, por forma a garantir o pleno funcionamento dos serviços, organizando esse horário com ponderação dos direitos de todos os envolvidos, em especial com o cuidado de respeitar ao máximo o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar de cada um.
8. Para garantir integralmente o horário que V. Ex. pretende, o horário das restantes trabalhadoras teria de ser alterado, com sobrecarga das restantes colegas (cozinheira e ajudante de cozinheira), que, entre as duas, teriam de assegurar todos os fins de semana, o que, para além de implicar um desgaste físico e mental muito maior, poria em causa a distribuição equitativa entre os trabalhadores de condições mínimas de compatibilização da vida profissional e familiar.
9. Tendo em conta o exposto, no sentido de atender às exigências de funcionamento do sector e à necessidade de proporcionar condições minimamente equitativas de compatibilização da vida profissional e familiar das colaboradoras do sector da Cozinha Idosos, a resposta da instituição ao pedido de autorização de V. Ex. é a seguinte (ver horário junto como Anexo 2):
 - a. Autorizar a alteração do horário de entrada e saída da segunda a sexta-feira, passando a ser a entrada às 08:00h e a saída às 17:00h, com intervalo diário de descanso de 45 minutos (pressupondo o acordo de V. Ex.), assim permitindo a compatibilização com o horário de saída dos filhos das actividades de enriquecimento curricular.
 - b. Em relação aos dias de descanso semanal, autorizar que V. Ex. passe a prestar a sua actividade em apenas 1 fim-de-semana (sábado e domingo) de 4 em 4 semanas, no período da manhã (08-14h no sábado, e 08-13:30h no domingo), ficando com os períodos da tarde livres, e que esse fim de semana fique sujeito a um regime de flexibilidade traduzido na escolha prévia de V. Ex. (a comunicar à instituição com uma antecedência mínima de 7 dias), de acordo com a organização da sua vida familiar.
 - c. No fim de semana em que prestar actividade, terá direito a descanso semanal na sexta-feira anterior e na segunda-feira seguinte.
10. Assim, apenas poderemos aceitar o seu pedido de horário flexível parcialmente, nos termos acima indicados, porque, pelas razões acima referidas, a aceitação integral acarretaria sérios prejuízos para o indispensável (aos 40 utentes idosos servidos) funcionamento do

sector da cozinha em que V. Ex. se integra, por impossibilidade de assegurar a existência de colaboradores em número suficiente aos sábados e domingos, e poria em causa a distribuição equitativa entre as colaboradoras de condições mínimas de compatibilização da vida profissional e familiar. (...)»

1.5. A entidade empregadora juntou à intenção de recusa dois mapas de horário de trabalho aplicáveis ao serviço de cozinha.

1.6. A trabalhadora veio **responder à intenção de recusa**, no dia **18 de novembro de 2022**, reiterando o pedido formulado e solicitando nova apreciação, com os seguintes fundamentos:

«1. Conforme consta em anexo, vivo em comunhão de mesa e habitação com os meus filhos ..., de 6 anos, e ..., de 4 anos, juntamente com o meu esposo,

Mais informo, que em conformidade com o art. 56 e 57 do Código de Trabalho, pretendo usufruir do horário flexível, até ao limite legal que é permitido por lei.

2. Em relação à minha categoria profissional a que estou afeta - ajudante de cozinha, não me foi solicitada opinião sobre este assunto, e somente obtive conhecimento através de um recibo de vencimento enviado por email. Quando interpelei a Dra. ... sobre este assunto foi referido que não seria um obstáculo a uma futura transferência para outro departamento.

E de modo a encontrar uma solução para o problema, posso abdicar desta categoria e realizar as funções de trabalhadora auxiliar para agilizar o processo de transferência entre departamentos.

3. Referem no ponto 6, que são sempre necessárias três equipas para a cozinha funcionar ao fim-de-semana. No entanto, desde o momento que ingressei neste departamento (Agosto de 2020) somente duas equipas funcionaram, e estas alternavam ao sábado e domingo.

A Dra. ..., em reunião, propôs um outro horário que contemplava também apenas 2 equipas (1 Cozinheira + 1 Auxiliar; 1 Ajudante Cozinha + 1 Auxiliar) e que cada equipa teria de trabalhar sábado e domingo seguido, e a outra equipa estaria de folga esse fim-de-semana. Como é do vosso conhecimento, encontro-me de baixa desde Maio de 2022, e o serviço de apoio aos idosos sempre foi prestado.

4. Informo ainda que é difícil comprometer-me com o horário proposto por Vossas Exas. porque não tenho possibilidade de conhecer atempadamente as folgas e horário do meu esposo. O meu esposo ocupa o cargo de Motorista de Pesados de Passageiros na cidade de Aveiro e somente conhece os horários com antecedência de 24 horas. Esta situação provocaria ausência de ambos os progenitores ao fim-de-semana e feriados.

Reforço que o horário pretendido, e se possível, seja das 8h as 17h, dias úteis, e usufruindo de folgas ao fim-de-semana.»

1.7. A trabalhadora junta à sua apreciação um documento comprovativo da composição do agregado familiar.

1.8. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

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

2.9. Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.**

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar 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. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

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

2.30. 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.

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

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das

próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. 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 designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

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

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos com idades inferiores a 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário contenha o período do início das 8h00 às 17h00 com um intervalo de uma hora de almoço de segunda a sexta-feira, perfazendo assim as 40 horas semanais.

2.36. O pedido da trabalhadora encontra-se 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.

2.37. 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.

2.38. A entidade empregadora aceita parcialmente o pedido da trabalhadora, propondo que a trabalhadora preste trabalho, no período da manhã, aos sábados e domingos a cada 4 semanas, consoante a disponibilidade da trabalhadora.

2.39. A trabalhadora não aceita a proposta da entidade empregadora, por não conseguir com a previsibilidade necessária assegurar a disponibilidade do outro progenitor das crianças.

2.40. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do serviço de cozinha, designadamente aos fins de semana que correspondem ao período em que existe discordância do pedido entre as partes.

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

2.43. Analisada a intenção de recusa ao pedido da trabalhadora consideramos que a entidade empregadora fundamenta a sua objeção com o facto de se tratar de uma instituição que funciona em regime de laboração contínua, designadamente o sector da Cozinha de Idosos que é indispensável para fornecer a alimentação aos idosos a cargo da instituição (quer em Lar quer em regime de Apoio Domiciliário), e que funciona necessariamente todos os dias, incluindo Sábados e Domingos, sendo necessariamente assegurada pela presença de 2

peçoas, funcionando alternadamente da seguinte forma com 1 cozinheira + 1 auxiliar; 1 ajudante de cozinheira + 1 auxiliar; 1 ajudante de cozinheira + 1 auxiliar.

2.44. Entende, por isso, a entidade empregadora que para garantir integralmente o horário solicitado pela trabalhadora requerente, o horário das restantes trabalhadoras teria de ser alterado, com a conseqüente sobrecarga das restantes colegas que, entre as duas, teriam de assegurar todos os fins de semana, o que, para além de implicar um desgaste físico e mental muito maior, poria em causa a distribuição equitativa entre os trabalhadores de condições mínimas de compatibilização da vida profissional e familiar.

2.45. Consideramos, sem prejuízo da relevância dos interesses, 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.

2.46. 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 do serviço.

2.47. 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.

2.48. 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.

2.49. 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.

2.50. Mais, 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).

2.51. 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 exercer-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).

2.52. 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.

III – CONCLUSÃO

Pelo 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 **CENTRO PAROQUIAL ...** relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com 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 20 DE DEZEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.