

PARECER N.º 410/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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 1712-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 06.04.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 07.03.2023, a trabalhadora, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Eu. ..., proprietária do cartão de cidadão com o número de identificação ... A exercer funções na instituição ..., nos termos do disposto nos artigo 56º do código de trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho por este meio solicitar a V. Ex.ª que seja atribuído um regime de horário flexível para apresentar assistência inadiável e imprescindível a dois filhos menores de doze anos (um bebé de dois anos e um bebé de pouco mais de um mês ainda a decorrer o período de aleitação) ... portador do cartão de cidadão com o numero de identificação ... e portadora do cartão de cidadão com o numero de identificação ..., conforme segue em anexo horário laboral da instituição onde o menor que nasceu primeiro se encontra inscrito, não tendo a possibilidade onde deixar fora desse horário e fins de semana (sábado e domingo) por o pai se encontrar a realizar trabalho por turnos e folgas rotativas.

Dadas as circunstâncias. devido a ter um nato recém-nascido a mesma precisa de um horário que possa coincidir com a descendente.

No entanto como a colaboradora quero sugerir o seguinte horário:

- segunda-feira - 09h00-13h00/13h30-17h30
- terça-feira - 09h00-13h00/13h30-17h30
- quarta-feira - 09h00-13h00/13h30-17h30
- quinta-feira - 09h00-13h00/13h30-17h30
- sexta-feira - 09h00-13h00/13h30-17h30
- sábado - Folga
- domingo - Folga

Declara-se ainda que os menores vivem em comunhão da mesma habitação com o requerente.

(...)”

1.3. Por carta datada de 23.03.2023 e remetida por correio registado na mesma data, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...)

Acusamos a receção da S/ comunicação, através da qual solicitou a atribuição “de um regime de horário flexível”, a qual mereceu a n/ melhor atenção.

O pedido apresentado poderá eventualmente ser enquadrável no âmbito da prestação de trabalho em regime de horário flexível, adequando-se assim, por mera cautela, o processamento dos demais trâmites a adotar em conformidade.

Desta forma, informamos desde já que, face aos fundamentos que se passam a explicitar, não será possível atender ao pedido apresentado.

Cumprido, desde logo, salientar que, como sempre, a N/ empresa, toma em consideração todos os anseios e questões levantadas pelos S/ trabalhadores, reiterando que tem procurado sempre facilitar a articulação entre a vida pessoal e a vida profissional dos mesmos.

A decisão de recusa ou aceitação do pedido formulado por V. Exa., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho (doravante CT), impõe a prévia análise da situação concreta da empresa, designadamente das exigências de funcionamento, dos serviços e locais onde os serviços são prestados em consonância com o circunstancialismo de mercado e os inerentes planos de prestação de serviços.

Antes de mais, importa desde logo atentar nos concretos termos do pedido apresentado por V. Exa.

De facto, nos termos do regime aplicável e face ao circunstancialismo apresentado na S/ comunicação, no pedido formulado por V. Exa. não representa uma alteração das horas de início e termo do período de trabalho, mas sim um horário de trabalho fixo e concretizado, com prévia determinação dos períodos de trabalho. Ora, a organização dos tempos de trabalho cabe à empresa. Assim, o sugerido por V/Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do “horário de trabalho flexível”, não sendo possível a empresa atribuir o horário sugerido.

Nestes termos o que resulta do artigo 56.º n.º 3 do CT é que o trabalhador poderá iniciar o seu horário de trabalho no período ou faixa de tempo fixado para o início do trabalho diário, assim como poderá terminar o trabalho no período fixado para o termo do trabalho diário, todavia, o mesmo preceito não confere ao trabalhador o direito de balizar ou impor ao empregador as horas do início e do termo e do período normal do trabalho que pretende que este fixe o horário flexível.

Este pedido de alteração de horário de trabalho não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT. Por outro lado, os concretos termos do horário requerido por V. Exa. impossibilita ainda a sua modulação pela Entidade Empregadora.

Logo, o pedido formulado por V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do disposto no artigo 56.º do CT uma vez que aquilo que requer não é um “horário de trabalho flexível” nos termos legais.

Aliás, com a rígida amplitude com que V. Exa. delimita o horário solicitado, a Empresa não teria qualquer margem de manobra na modulação do seu horário de trabalho. O que, impossibilitaria o cumprimento do disposto nos números 3 e 4 do artigo 56.º do T.

Em síntese, o horário que V. Exa. solicitou não corresponde ao direito que é concedido aos trabalhadores pelo artigo 56.º do CT.

Mais se diga que o pedido formulado por V/Exa. não cumpre os requisitos legais previstos no artigo 57.º do CT. Determina a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º CT, o dever de informar no pedido que formule qual o prazo em que pretende ver elaborado o horário flexível, o que não sucedeu. Pelo que não sabe a sua Entidade Empregadora o período de tempo que pretende que vigore este seu pedido.

Portanto, uma vez que o pedido apresentado por V. Exa. não cumpre os requisitos legais nem se enquadra no âmbito de aplicação do “horário de trabalho flexível”, a Empresa entende que não está obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua intenção de recusa.

Acrescem ainda os fundamentos decorrentes de exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou da impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável. Para assegurar a prestação dos ... contratados pelos nossos clientes, a ... constitui equipas de trabalhadores, afetas a determinado cliente, com o objetivo de nos horários contratados (manhã, tarde e noite) conseguir prestar um serviço eficaz, rigoroso e de qualidade.

Neste momento, a ... tem a necessidade imperiosa de atribuir a V. Exa. o horário que lhe está afeto, não podendo prescindir da prestação dos seus serviços nos exatos termos em que tem vindo a ser praticado.

Com efeito, a prestação de trabalho no período noturno, mais especificamente das 00h00 às 08h30, e bem assim aos sábados e domingos no mesmo horário, assegura a efetiva prestação dos nossos serviços no seu local de trabalho sito no ...

Note-se que, como é do seu inteiro conhecimento, o contrato celebrado pela ... com V. Exa. foi celebrado a termo incerto com fundamento na substituição da trabalhadora ..., incapacitada temporariamente para a prestação da sua atividade, trabalhadora essa cujo horário de trabalho era e é exclusivamente noturno.

Ademais, o horário de trabalho prestado por V. Exa. é de difícil preenchimento, não existindo trabalhadores disponíveis para ocupar a prestação de trabalho nos horários que pretende alterar, o que, face à imprescindibilidade do seu trabalho naqueles horários, impossibilita a sua substituição.

De facto, após análise da disponibilidade da equipa em que V. Exa. está inserida, o horário de trabalho solicitado não é compatível com as exigências de serviço da mesma. Caso o serviço não possa contar com V. Exa. no período noturno incluindo sábados e domingos ver-se-á na contingência de não conseguir assegurar a prestação dos serviços contratados pelo nosso cliente.

Resulta assim de forma objetiva que o horário requerido por V. Exa. colocaria em causa o funcionamento do serviço, estando, portanto, a recusa fundada em razões imperiosas do funcionamento do serviço.

Assim, nos termos do disposto no n.º 2 o artigo 57.º do CT, face às exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, não poderá a ... aceitar o pedido apresentado por V. Exa.

Com efeito, o pedido formulado não se enquadra no âmbito de aplicação do “horário de trabalho flexível”, ao que acrescem as circunstâncias e fundamentação supra que representam exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa e que determinam a impossibilidade da prestação da sua prestação laboral nos termos solicitados.

Face ao exposto, é nossa intenção recusar o pedido de flexibilidade de horário de trabalho apresentado por V. Exa.

Ademais,

A conclusão anterior não invalida o esforço para que, uma vez alcançadas circunstâncias menos desfavoráveis ou condicionantes, não deva o empregador deixar de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e de na elaboração do horário de trabalho facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação.

Nesse sentido, a N/empresa reage à apreciação por parte da trabalhadora, com enorme vontade de conciliar e contribuir para a satisfação da mesma, mas não pode colocar em risco a sua evolução estrutural, organizativa e económica, a qual tem sido alcançada com as condições existentes e com os contributos de todos os trabalhadores, com os considerandos, decide pela intenção de recusa, do pedido formulado pela trabalhadora. (...)"

1.4. Não consta do processo que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (...)".

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. 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.

2.6. 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 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).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar 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”.

2.8. 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito 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 o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) 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 familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, 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 que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, 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 o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. 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 que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, 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.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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. 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 n.º 3 daquele artigo 56.º. 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete 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, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às 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 humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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)].

2.25. 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 concretizável 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.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário de 2.ª a 6.ª feira, com entrada às 9h00 e saída às 17h30, com uma pausa de 30 minutos, para prestar assistência aos seus filhos, um com 2 (dois) anos e outro com pouco mais de um mês, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Quanto à intenção de recusa, a entidade empregadora alega, por um lado, exigências imperiosas do funcionamento do serviço e por outro, que o regime de horário flexível não permite à trabalhador indicar os dias em que pretende trabalhar, bem como que o pedido não se encontra corretamente formulado porquanto a trabalhadora não indica durante o período em que deverá vigorar o horário solicitado.

2.29. Começando pelo facto de a entidade empregadora entender que o pedido da requerente se encontra incorretamente formulado, cumpre, desde já referir, que é entendimento da CITE que, no

caso de o/a trabalhador/a não indicar o período para vigorar o horário flexível, deverá atender-se ao limite máximo permitido, ou seja, até aos 12 anos do/a menor.

2.30. Dissecando por outro lado, os argumentos do empregador relativamente ao pedido do trabalhador não ter enquadramento no artigo 56.º do Código do Trabalho, cumpre reiterar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar.

2.31. Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido defendida em diversos Pareceres da CITE e teve igualmente colhimento pelos nossos Tribunais superiores.

2.32. Neste sentido, veja-se, entre outros³, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a 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.”*

2.33. No mesmo sentido também o Supremo Tribunal de Justiça se pronunciou, em Acórdão proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, donde se extrai o seguinte sumário: *“O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”.*

2.34. Assim, face ao acima referido, tendo a trabalhadora apresentado um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentando para tanto, a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas ou ambas as

³ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 11.07.2019, no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 28.10.2020, proferido no âmbito do processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1. e Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR; todos disponíveis em: www.dgsi.pt

situações se verificava/m, apresentar a sua intenção de recusa.

2.35. De referir, no que concerne à intenção de recusa, o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se esta for indispensável.

2.36. Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de concluir que o mesmo é insuficiente e não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.37. Em rigor, a empregadora apresenta argumentos genéricos e conclusivos sem lograr demonstrar como chega a tais conclusões, mormente quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pelo trabalhador lhe seja atribuído.

2.38. Acresce que a empregadora invoca dificuldades na atribuição do horário flexível face à matriz de horários de trabalho em vigor, mencionando algumas contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, não demonstrando por que razão os/as restantes trabalhadores/as estão impossibilitados de realizar os restantes turnos.

2.39. Mais, a entidade empregadora em sede de intenção de recusa não indica quantos/as trabalhadores/as detêm a mesma categoria profissional da trabalhadora requerente, quais os turnos existentes, quantos/as trabalhadores/as são necessários para cada turno, nem quais os períodos que ficam a descoberto com a implementação do horário solicitado pela requerente.

2.40. No que concerne à eventual substituição da trabalhadora por outra que se encontra impedida de prestar funções, tal facto não consubstancia, por um lado, qualquer exigência imperiosa do

funcionamento da empresa, nem tão-pouco, impede, por outro lado, a trabalhador requerente de

2.41. Salienda-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.42. Por último, o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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 ao trabalhador essa mesma conciliação, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade,

com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE ABRIL DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA
DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO
DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**