

PARECER N.º 811/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.

Processo n.º 3882-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE, em 08.08.2023, por email e correio registado, recebeu da entidade ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ...

1.2. Em 13.07.2023, por carta registada, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, rececionado a 17.08.2023, como se transcreve:

“(...)

..., ..., em exercício de funções nesta instituição, vem, muito respeitosamente, requerer a V.ª Ex.ª ao abrigo do disposto nos art.ºs. 56.º e 57.º do Código de Trabalho, autorização para a prestação de trabalho **em horário flexível**, o que o faz com os seguintes fundamentos:

de que já vem a beneficiar e até a sua filha menor atingir os doze anos de idade, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. A Requerente tem a seu cargo um filho menor com 5 anos de idade, cuja cópia do respetivo cartão de cidadão junta em anexo.
2. Para os devidos efeitos, a requerente declara que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação, juntando, também, para o efeito atestado de residência e composição do agregado familiar, emitido pela Junta de Freguesia de (...).
3. O seu filho menor frequenta o pré-escolar do Centro ..., no horário compreendido entre as 7h30 e as 19h, de 2.ª a 6.ª feira, como atesta a declaração emitida pela Coordenadora Pedagógica do referido Centro Social.
4. O seu marido e pai do seu filho, trabalha por turnos rotativos na empresa ..., conforme declaração que junta em anexo.
5. A requerente pretende trabalhar sob o regime de flexibilidade de horário, de modo a possibilitar a realização do horário da manhã (como até aqui sucedeu), dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente o seu filho menor, bem como de garantir a sua disponibilidade fora do período de funcionamento da pré-escola que o mesmo frequenta, sendo esse acompanhamento e

apoio incompatível e inconciliável com a prestação de trabalho por turnos que iniciará a partir de Agosto (segundo escala de horários a que teve acesso).

6. *A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art. 56.º do Código do Trabalho.*
7. *A al. b) do n.º 1 do art. 59.º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que "todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar".*
8. *Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art. 56.º do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.*
9. *A requerente pretende prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até o seu filho perfazer a idade de 12 anos, comprometendo-se a assegurar o normal funcionamento do serviço,*
10. *A requerente pretende prestar serviço em regime de horário flexível com início no 31.º dia a contar da data da entrada da recepção do presente requerimento, atento o disposto no art.º 57 n.º I do Código do Trabalho.*
11. *A fim de fornecer a informação necessária para a respetiva elaboração do horário flexível, nos termos do n.º 3 do art.º 56 do Código do Trabalho, de modo a possibilitar-lhe responder às suas responsabilidades parentais, o horário flexível a elaborar deverá prever uma amplitude de horário (enfie plataformas móveis e fixas) que permita à requerente iniciar o seu trabalho diário às 8h, e terminar às 16h, devendo ser organizado de segunda a sexta-feira (dias úteis).*
12. *A este propósito, considera importante chamar à colação o referido no recente Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido no âmbito do processo n.º 3425/19.4T9VLG.PI.S2, de 22/06/2022, nos termos do qual se conclui que "O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam o sábado e o domingo. As questões estão evidentemente imbrincadas e conexas. Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar."*

Na esperança do melhor acolhimento do seu pedido, subscreve-se apresentando os melhores cumprimentos

(...)"

1.3. Em 25.07.2023, por correio registado, recebida em 02.08.2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, como se transcreve:

“(…)

Assunto: Resposta horário flexível

Em face do pedido que antecede, somos a informar, ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, que por motivos de gestão eficiente e eficaz dos recursos humanos e necessidade de bom funcionamento da nossa estrutura, não poderemos atender à pretensão por V. Exa..

Da pretensão: *a Sra. ..., veio requerer a concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir de 12 de agosto de 2023 e até a filha menor atingir os doze anos de idade, nos seguintes termos: Horário em dias úteis de segunda a sexta-feira das 8h às 16h. No seu pedido alega que não tem rede de apoio familiar e que o progenitor do menor trabalha por turnos.*

Da decisão da entidade empregadora: *A nossa estrutura pauta-se pela profunda defesa de direitos assentes nos mais elementares alicerces sociais, como é o caso da proteção dos direitos da parentalidade. Contudo, impõe-se perante o requerido a ponderação inerente ao conflito que resulta, no caso concreto, da defesa daqueles e da salvaguarda de assegurar a prestação de um serviço de utilidade e pertinência social e de saúde.*

Esta estrutura dedica-se à actividade contínua de prestação de ..., que precisam de todo o tipo de cuidados, incluindo de saúde a todo o momento, o que exige a distribuição dos trabalhadores de diferentes funções, por diferentes turnos.

Neste momento, laboram na categoria profissional que V. Exa. desempenha, 14 trabalhadores, cujos turnos são rotativos, sendo que boa parte deles têm filhos menores de 12 anos de idade. Na verdade, vários são os trabalhadores que recentemente fizeram semelhante pedido.

Ora, a afetação de V. Exa. a um determinado horário de entrada e saída, com a conseqüente impossibilidade de trabalhar para além das 16h e aos fins de semana e feriados, colocará em causa o normal desempenho da actividade deste estabelecimento de cuidados continuados, bem estar social e saúde e, conseqüentemente, o desempenho da actividade económica desta estrutura.

Na verdade, esta entidade, materialmente, fica impossibilitada de assegurar o seu normal funcionamento, com rigoroso cumprimento das suas obrigações ou então, terá de sacrificar outros trabalhadores que também têm filhos menores de 12 anos de idade. Por outro lado, afetar V. Exa. a determinado horário, sem prejudicar terceiros, obrigaria à contratação de mais um elemento para a equipa, uma vez que a não afetação de V. Exa. ao turno da noite iria sobrecarregar as colegas dos restantes turnos, com horas suplementares.

Sucedo que, a contratação de mais um elemento para laborar nesta estrutura é incomportável para a sua manutenção e para o bom desempenho económico da mesma e, concretamente, da actividade em causa. Desta forma, conforme e adiantou supra, infelizmente, por motivos de gestão eficiente e eficaz dos recursos humanos e necessidade de bom funcionamento do estabelecimento, factor que constitui exigência imperiosa do funcionamento da nossa estrutura, não poderemos atender à pretensão por V.Exa., o que muito lamentamos, mas, conforme salientamos, é manifestamente

incomportável, atentos os interesses da instituição, dos utentes e demais colegas de trabalho em condições similares.

Mais informamos V. Ex^a que, nos termos da lei, dispõe de cinco dias para se pronunciar, querendo, sobre esta decisão.

(...)"

1.4. Em 04.08.2023, p.m.p, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa datada de 03.08.2023, que se transcreve:

"(...)

..., ... em exercício de funções nesta Instituição, vem, muito respeitosamente, - ao abrigo do art.^o 57.^o, n.^o 4, do Código do Trabalho-, apresentar a sua apreciação acerca da intenção de recusa do horário de trabalho flexível oportunamente requerido, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

- 1. A aqui requerente, através de requerimento datado de 11/07/2023, solicitou horário flexível por ser mãe de filho menor com cinco anos de idade.*
- 2. Sobre este pedido recaiu pretensão de recusa, comunicada através de carta datada de 24/07/2023, com a referência 12/2023.*
- 3. Conforme mencionou no requerimento apresentado, a aqui interessada é mãe de um filho menor com cinco anos de idade, sendo que, por essa razão, solicitou que o seu horário fosse organizado de 2.^a a 6.^a feira, de modo a ser-lhe possível entrar às 8h e sair às 16h, sendo este o único horário compatível com o horário de funcionamento da pré-escola que o seu filho frequenta, permitindo-lhe, desse modo, proceder à devida conciliação da sua actividade profissional com a vida familiar, garantindo os seus deveres de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento do seu filho, o que não pode ser descurado e tem proteção, não apenas na vertente moral, como legal, uma vez que a aqui interessada pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres parentais.*
- 4. A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art. 56.^o do Código do Trabalho.*
- 5. A al. b) do n.^o 1 do art. 59.^o da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que "todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família",*
- 6. Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art. 56.^o do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.*

7. *Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, conforme decorre do artigo 57.º n.º 2, do Código do Trabalho.*
8. *Atendendo a que o direito ao horário flexível tem respaldo constitucional, a sua recusa deverá ser cabal e especialmente fundamentada, de modo a não existirem quaisquer dúvidas de que a atribuição do horário pretendido põe irremediavelmente em causa o funcionamento do serviço.*
9. *Salvo o devido respeito, na V. resposta não é demonstrado de forma cabal e fundamentada de que a atribuição do horário flexível à interessada colocaria em causa, de forma irremediável, o funcionamento do serviço, sendo de referir, a esse propósito que, das 14 trabalhadoras com a categoria profissional da aqui requerente, a "boa parte" que tem filhos menores circunscreve-se a apenas 4 trabalhadoras (onde se incluía a requerente), sendo que, esse argumento (de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que poderiam beneficiar de horário flexível), não pode servir para impedir a aqui requerente de beneficiar do aludido direito, pois, como diz o povo, "cada um sabe de si" e a aqui requerente desconhece qual a situação familiar de cada uma das colegas que estejam nessa situação, bem como o auxílio familiar que terão.*
10. *Destaca que a aqui requerente não tem qualquer auxílio familiar, pois o seu pai está emigrado e tanto a sua mãe como os seus sogros têm problemas de saúde e idade avançada que impossibilita qualquer assistência a uma criança com cinco anos de idade.*
11. *Acresce também referir que, num passado recente, foi solicitado às trabalhadoras que, metade das mesmas apenas fizesse manhãs e a outra metade turnos, sendo que a aqui requerente integrou "a metade" que só fez manhãs, sendo que durante todo o tempo em que vigorou esse regime de organização de horários, não se colocou em causa o normal desempenho da atividade do estabelecimento, muito menos ficou prejudicada a assistência e cuidados aos utentes, pelo que não se compreende como é que agora se alega esse prejuízo no seguimento do seu pedido de horário flexível.*
12. *Acresce, ainda, referir que a aqui requerente esteve a fazer só manhãs até julho de 2023, não compreendendo as razões que estiveram na origem da alteração do seu horário quando é do V. conhecimento que é mãe de um filho menor de cinco anos de idade. Muito mais difícil é compreender, quando a colega ... está neste mês de Agosto escalada para fazer só manhãs, quando não tem sequer filhos menores de 12 anos.*

- Nestes termos, e considerando a insuficiente fundamentação para a recusa do seu pedido, deve o mesmo ser deferido, com a consequente atribuição do horário flexível solicitado, de modo a poder conciliar a sua actividade profissional com a sua vida familiar e, assim, poder cumprir com as suas responsabilidades parentais. Na eventualidade de assim não se entender, deverá ser dado seguimento à tramitação procedimental prevista no artigo 57.º do Código do Trabalho,

nomeadamente, o envio do processo à CITE para emissão de parecer, conforme decorre do n.º 5 do aludido normativo legal.

Certa da V. melhor atenção, subscreve-se apresentando os seus melhores cumprimentos (...)

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 dispendo 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 diário**¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora 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

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.

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 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, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 5 anos de idade e até perfazer os 12 anos, requerendo uma amplitude de que permita à requerente iniciar o seu

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

trabalho diário às 8h, e terminar às 16h, horário que praticava, devendo ser organizado de segunda a sexta-feira (dias úteis). A Requerente declara, ainda, que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa com fundamento em motivos imperiosos de funcionamento do serviço por, materialmente, ficar impossibilitada de assegurar o seu normal funcionamento, com rigoroso cumprimento das suas obrigações ou então, ter de sacrificar outros trabalhadores que também têm filhos menores de 12 anos de idade, alegando que laboram na categoria profissional da requerente, 14 trabalhadores, cujos turnos são rotativos, sendo que boa parte deles têm filhos menores de 12 anos de idade e vários são os trabalhadores que recentemente fizeram semelhante pedido.

2.29. Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado 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 situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.30. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 a trabalhadora se esta for indispensável.

2.31. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de*

organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.32. Analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, apesar de indiciar constrangimentos em assegurar o seu normal funcionamento, com rigoroso cumprimento das suas obrigações, ainda assim, somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.33. Na verdade, os argumentos da entidade empregadora não lograram concretizar, objetiva e de forma inequívoca de que forma a atribuição do horário solicitado à trabalhadora compromete o funcionamento da instituição e/ou se demonstra, quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe seja atribuído.

2.34. **No que reporta à alegação da existência de horários flexíveis**, com referência aos trabalhadores no exercício de direitos de parentalidade e/ou outros que poderão vir a solicitar, **ênfatiza-se que a atribuição do horário flexível não constitui um tratamento preferencial, mas antes o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que a entidade empregadora tem o dever de promover.**

2.35. Com efeito, a **CITE**, tem mencionado em inúmeros pareceres, nomeadamente no Parecer n.º 230/CITE/2014 que: **“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que**

*tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) **O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.***

2.36. Assim, perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

2.37. Quer isto dizer que **se não for possível que todos os horários de trabalho se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.**

2.38. Saliencia-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.

2.39. Por último, realça-se que 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 o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

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 ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.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 da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE AGOSTO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.