

## RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 963/CITE/2023

**ASSUNTO:** Resposta à Reclamação do Parecer n.º 963/CITE/2023, referente ao Processo n.º 4740-FH/2023: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Processo de Reclamação n.º 5900-RP/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 17.11.2023, a CITE recebeu da entidade empregadora ... a reclamação do Parecer n.º 963/CITE/2023 de 24.10.2023, aprovado por maioria dos seus membros, com os votos contra da CCP - Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, e CTP – Confederação do Turismo de Portugal, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

*..., sociedade comercial por quotas com o Número de Identificação de Pessoa Coletiva ... e sede social na Rua ..., vem, mui respeitosamente e na sequência do parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível com o número à margem referenciado, por não poder conformar-se com tal intenção, apresentar competente **reclamação**, o que faz nos termos do disposto no artigo 191.º do Código de Procedimento Administrativo e com os seguintes fundamentos:*

*A sociedade comercial supra mais bem identificada tem por objeto social o comércio a retalho em super e hipermercados; comércio a retalho de carne e produtos à base de carne; comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas e outro comércio a retalho de produtos alimentares em estabelecimentos especializados; explorando, nessa sequência, um supermercado na vila de ...*

*Para tanto, a sociedade em causa emprega trinta e um trabalhadores (**documento 1**) que, desempenhando, respetivamente, horários de quarenta horas semanais, asseguram o funcionamento do aludido supermercado de segunda-feira a sábado, das 09h00 às 20h00.*

**Isto posto,**

*Uma das referidas trabalhadoras da sociedade Reclamante é a Senhora ..., que exerce funções de empregada de balcão, estando, usualmente e nos últimos tempos, adstrita à secção de take-away.*

*A referida Trabalhadora apresentou, então, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, no passado dia 19 de setembro de 2023, nos termos da conjugação dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Pedido, esse, que a Reclamante submeteu a esta Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; manifestando, desde logo, o propósito de o recusar.*

**Aqui chegados,**

*Atente-se que a Trabalhadora alega viver em comunhão de mesa e habitação com três filhas menores, ainda que não precise a idade das mesmas; requerendo, por tal, a aplicação do regime do horário flexível; mais indicando – ao arrepio das normas legais vigentes – que aquele regime ocorra das 08h30 às 17h30.*

**Ora,**

*Conforme se disse em sede própria, a Reclamante pretende recusar tal aplicação, porquanto, não olvidando a ponderosa ratio legis, o funcionamento comercial da Reclamante o não permite.*

**Veja-se, pois que,**

*Conforme se disse, o estabelecimento comercial explorado pela Reclamante organiza-se com um horário de funcionamento semanal de abertura ao público de segunda-feira a sábado, das 09h00 às 20h00; sendo que tal organização implica um horário efetivo de funcionamento do estabelecimento comercial, nos mesmos dias, no que respeita à secção do talho das 7:30h às 20:30h, à secção de take-away das 8:00h à 20:30h, sendo que nesta secção às sextas e sábados implica a sua abertura às 7:30h e a secção da peixaria às 8:00h*

*O que, naturalmente, implica a organização de horários rotativos, por um lado para garantir o bom funcionamento do estabelecimento comercial, por outro para garantir a igualdade entre os diversos trabalhadores.*

*Mais se diga que, para o normal funcionamento do estabelecimento comercial, a Reclamante carece de, pelo menos, 24 funcionários, distribuídos pelas várias secções do supermercado, take-away, caixa, talho, peixaria, armazém e escritórios (**documento 2**).*

*Acresce que, em média a Reclamante infelizmente tem de baixa ou a usufruir de licenças de maternidade ou paternidade três a quatro trabalhadores, estando no momento uma trabalhadora de baixa médica (...) e três de licença de parentalidade (...; ...; e ...), o que significa que a Entidade Patronal conta com menos 4 trabalhadores nos seus quadros para organizar os trabalhos e horários rotativos, tudo conforme **documento 3, 4, 5, 6**, que se juntam e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais.*

*Ausências que se mostram perniciosas para uma boa organização dos turnos diários rotativos, implicando naturalmente um esforço dos demais colegas para assegurar os serviços, que se veem afetados pela ausência em média de pelo menos três trabalhadores*

*Por outro lado, sempre foi política da empresa satisfazer as diversas necessidades e pedidos dos seus trabalhadores, que muitas vezes pedem para folgar num ou noutro determinado dia.*

*Facto que sempre foi acolhido pela Entidade Patronal, que acaba por fazer um esforço considerável na organização dos horários de trabalho.*

*Por outro lado, conforme resulta do contrato de trabalho assinado entre as partes – cláusula quarta é que a trabalhadora prestaria um horário de trabalho de 40 horas semanais distribuídas em oito horas diárias (**documento 7**).*

*Mais, em 30 de setembro de 2020, a trabalhadora que já se encontrava nas condições que diz se encontrar hoje, conjuntamente com os demais colegas e funcionários da Reclamante procederam à assinatura de um acordo laboral (**documento 8**), pelo qual os trabalhadores, inclusive a trabalhadora, aceitaram que o horário semanal fosse afixado no último dia da semana anterior à sua entrada em vigor, aceitaram que o seu horário de trabalho semanal pudesse ser alargado até às 50 horas semanais, sendo que nesse caso as horas a mais trabalhadas iriam para banco de horas, relativamente ao descanso semanal, acordaram, que pelo menos 15 coincidiriam com domingos, que as folgas sendo duas por semana, que uma delas fosse gozada ao domingo ou ao sábado e caso haja falta de*

*trabalhadores, a empresa avisará antecipadamente os trabalhadores que a folga será gozada em dia útil de semana, que desde que os trabalhadores avisem com a antecedência de um mês a entidade laboral permitirá ao trabalhador gozar folga no seu dia de aniversário, tendo também acordado relativamente aos dias de férias, a forma da sua organização.*

*Este acordo formulado entre a Entidade Patronal e os trabalhadores foi formulado de boa fé e assinado por todos os trabalhadores, inclusive a trabalhadora requerente de atribuição de horário flexível de boa vontade*

*Diga-se, aliás, que face às diversas dificuldades em conciliar os dias de folga com as pretensões dos funcionários que reclamavam que calhasse a dia de fim de semana viu-se obrigada a encerrar aos domingos, o que passou a fazer a partir do mês de junho do corrente ano.*

*Mas nem por isso a organização dos horários de trabalho se tornou tarefa fácil, uma vez que se continuou a estar perante um período de laboração muito alargado e pelo facto de mensalmente haver ausências de  $\frac{3}{4}$  trabalhadores por motivos de licenças ou baixa médica, ao que se soma sempre a existência de cerca de três pessoas de férias, conforme mapa de férias que se junta sob **documento n.º 9** e cujo teor se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais.*

*De forma que, descontando pessoal de baixa, licença e os que estão de férias, a empresa passa a contar com apenas 24/25 pessoas, cuja presença é estritamente necessária para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento comercial, o que só por si, dificulta a organização dos horários rotativos de trabalho e impede que sejam atribuídos horários fixos das 8:30h às 17:30h.*

*Isto porque, é precisamente isto que se encontra a ser pedido, a atribuição de um horário, tudo, menos flexível, pois que não há margem para a fixação de um horário flexível, pelo contrário, ante a indicação daquele período temporal, a trabalhadora acaba por impor que a entidade patronal permita que a trabalhadora em causa tenha um horário normal fixo de trabalho das 8:30 às 17:30, porquanto necessário é que a trabalhadora disponha de um intervalo de pelo menos uma hora para almoço.*

**Isto posto,**

*Conforme se disse em sede própria, a Reclamante emprega nos seus quadros, cerca de doze funcionários que têm, também eles, filhos menores de doze anos, com quem coabitam; estando, por tal, em igualdade de circunstâncias que a Trabalhadora ...; podendo, por tal, formular pedido nos exatos termos que esta.*

*Assim sucedendo, a estrutura organizacional da Reclamante ficaria completamente condicionada, já que a própria noção de horário flexível contenderia de sobremaneira com, para além do mais, com as próprias horas de abertura do estabelecimento ao público.*

**Veja-se, pois, que**

*A Reclamante não pode olvidar as ponderosas razões de organização familiar que presidem às normas legais invocadas pela Trabalhadora; mas nem por isso – até porque o legislador o não pretende – pode, sem mais, aceitar a proposta de horário flexível por aquela requerida.*

*Conforme se disse, em sede anterior, a Reclamante emprega grande número de trabalhadores que coabitam com filhos menores de doze anos, o que lhes confere o direito e a possibilidade de apresentar idêntico pedido.*

*Claro está que, uma vez que a Reclamante carece, como supra se disse, de, pelo menos, 24 trabalhadores presentes no seu estabelecimento comercial para que este possa abrir ao público em hora pré-definida e até hora (também) pré-definida, na eventualidade de os trabalhadores que reúnem as condições previstas nos artigo 56.º e*

57.º do Código do Trabalho, a Reclamante ver-se-ia obrigada a recusar tal pretensão ou, em sacrifício da sua própria organização logística, a aceitar, tão-só, parte dos pedidos, de forma discriminatória.

**Mas mais,**

Veja-se que a própria noção de horário flexível implica que o trabalhador possa escolher, dentro de certa janela temporal, as horas de início e termo do período normal de trabalho; limites, esses, descritos no artigo 56.º, número 3 daquele diploma legal; sendo certo que é ao empregador que cabe fixar aquele mesmo horário e estabelecer os dias de descanso semanal.

Desta feita, ao solicitar que seja concedido um horário de trabalho das 08h30 às 17h30, a Trabalhadora não está indicar qualquer horário que possa ser flexível. Ademais, está, antes, a impor um horário à Reclamante; sendo certo que tal horário não se coaduna com as exigências comerciais desta.

Por outro lado, a Trabalhadora abstém-se de indicar as razões que devem ser ponderadas pela Reclamante para a concessão daquele concreto horário requerido, nada dizendo quanto às concretas responsabilidades familiares que o exigem.

Assim, na linha do já decidido pelo Tribunal da Relação de Lisboa, a 29 de janeiro de 2020, no âmbito do processo 3582/19.0T8LRS.L1-4, a outra conclusão não pode chegar-se que não a da legitimidade – e conformidade à lei – da recusa da Reclamante.

Veja-se, pois, que tal como na situação daquele aresto, a Trabalhadora não indicou qualquer horário flexível, nem das horas indicadas se permite tal organização (já que corresponde, tão-só, a um período de nove horas, sendo certo que a jornada diária de trabalho da Trabalhadora é de oito horas, acrescida de uma hora para almoço), o que conduziria a que a Trabalhadora – ao contrário dos demais colegas – viesse a entrar e a sair sempre às horas indicadas; impedindo, assim, a Reclamante de razoavelmente organizar a jornada de trabalho daquela e a organização funcional do seu estabelecimento comercial.

O que, naturalmente, permite – e dita, até – a recusa do pedido recebido e remetido a esta Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A igual conclusão se chega se, atentando o disposto no artigo 57.º, número 1, alínea a) do Código do Trabalho, se subsumir a comunicação da Trabalhadora, já que na mesma também não é feita qualquer menção ao prazo pretendido para a duração daquela forma de prestação de trabalho.

**Outrossim,**

A jurisprudência é unânime em considerar que exigências ponderosas do funcionamento da empresa justificam, suficientemente, a recusa da prestação de trabalho naqueles moldes; na senda do disposto no artigo 57.º, número 2 do Código do Trabalho e, salvo o devido respeito, crê-se que no caso aqui vertente as mesmas se encontram suficientemente explanadas.

A Reclamante não pode, simplesmente, condicionar o horário de funcionamento do seu estabelecimento comercial – ou das secções que o compõem – à incerteza inerente ao horário flexível dos seus funcionários.

Não se trata, pois, de uma mera dificuldade na organização do funcionamento do estabelecimento comercial; mas, antes, de uma verdadeira impossibilidade.

É certo que a Trabalhadora supra mais bem identificada não é a única a assegurar o cabal funcionamento do estabelecimento comercial ou, sequer, a tratar da sua abertura ou fecho.

*Mas não pode, também, olvidar-se que a organização da Reclamante está estruturada por forma a ter presente número de trabalhadores necessário ao seu funcionamento, não podendo prescindir da presença de qualquer deles, por um período tão dilatado quanto o legalmente previsto para este instituto legal.*

*Sem prescindir que a estrutura organizativa da Reclamante, dado as horas de funcionamento do estabelecimento comercial desta, se encontra estruturada em turnos rotativos de trabalho, o que naturalmente não se coaduna com a flexibilidade requerida pela Trabalhadora; mostrando-se, ao invés, completamente avessa àquela flexibilidade e incerteza.*

*Atente-se, pois, que o que aqui releva – e está em crise – é, mesmo, a possibilidade de a Trabalhadora (e eventualmente os demais trabalhadores em idênticas condições) deixarem de estar vinculados ao cumprimento de um turno, de abertura ou fecho do supermercado, por exemplo, para poderem, alternativamente, entrar mais tarde ou sair mais cedo, claudicando entre vários turnos e desorganizando toda uma máquina organizativa.*

***Desta feita,***

*Sem desconsiderar as ponderosas razões legais que presidem à possibilidade de prestação de trabalho em horário flexível, a Reclamante vê-se, pois, obrigada a recusar o pedido apresentado pela Trabalhadora ...; dando-se por reproduzido tudo quanto supra e em sede anterior se disse.*

***Nestes termos e nos mais de Direito,***

*Deve a presente reclamação ser atendida e, nessa senda, emitido parecer definitivo favorável à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.*

**1.2. Foram ainda juntos os seguintes elementos:**

- Cópia do mapa com o nome e número de trabalhadores/as que compõem o estabelecimento comercial;
- Cópia do mapa de entradas e saídas de trabalhadores/as;
- Cópia de documento comprovativo do requerimento de subsídio parental do trabalhador ... e dos períodos de gozo das licenças parentais;
- Cópia de certificado de incapacidade temporária para o trabalho a terminar em 06.12.2023 da trabalhadora ...;
- Cópia de requerimento de subsídio parental inicial dos trabalhadores ... e ...;
- Cópia de documento comprovativo do requerimento de subsídio parental da trabalhadora Helena Mendes e dos períodos de gozo das licenças parentais.

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os

Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

**2.2.** A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

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

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

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

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

**2.4.3.** De referir também que as deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso agora objeto de reclamação, para a emissão de “parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de

autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos” – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

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

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

**2.7.** Com a presente reclamação, pretende a entidade empregadora que a CITE proceda à revogação do Parecer n.º 963/CITE/2023, e a sua substituição por outro que se pronuncie em sentido favorável à recusa do pedido de horário flexível à trabalhadora, alegando que considera a decisão da CITE ilegal, enfermando do vício de violação de lei gerador da sua anulabilidade.

**2.8.** Transcreve-se a fundamentação do parecer ora em crise que sustentou tal entendimento, na parte que releva:

“(…)

**2.31.** *No que respeita ao primeiro fundamento invocado pela entidade empregadora no sentido de o pedido formulado não consubstanciar um pedido de horário flexível, remete-se a fundamentação para os pontos 2.21. a 2.25 do presente Parecer.*

**2.32.** *Analísado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de concluir que o mesmo é insuficiente e não permite preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, uma vez que a entidade empregadora apresenta argumentos genéricos e conclusivos.*

**2.33.** *Em bom rigor, não fica demonstrado de que forma o horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções, através da comprovação, em concreto, dos períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído.*

**2.34.** *O mesmo é dizer que cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efetuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de proteção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.*

**2.35.** *Aliás, refira-se que a intenção de recusa notificada é vaga e genérica no que respeita aos motivos pelos quais não é possível atribuir o horário solicitado pela requerente. Por outro lado, o facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos de idade e que não solicitam qualquer regime de horário de forma a compatibilizar a vida profissional com a vida familiar não é impeditivo que a trabalhadora o faça, nem tão-pouco o seu gozo fica dependente dos/as demais trabalhadores/as que o podem fazer e não fazem.*

**2.36.** *No que reporta à alegação do empregador de que, a requerente teria um tratamento preferencial, enfatiza-se que não está em causa qualquer 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.*

**2.37.** *Última nota, referindo-se apenas que a fundamentação para o pedido da trabalhadora subsume-se ao facto de a trabalhadora ter filhos menores de 12 anos de idade, encontrando-se, desta forma, justificado o pedido formulado.*

(...)"

Analisemos,

**2.9.** Na reclamação apresentada a entidade empregadora vem fundamentar a alteração do parecer ora reclamado num esclarecimento sobre a atividade da entidade empregadora e as suas vicissitudes, a sua estrutura organizacional, o número de trabalhadores/as e respetivas ausências, a existência de trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, alegação sobre a impossibilidade de atribuir horários fixos, e por fim, que o pedido da trabalhador não consubstancia um pedido de horário flexível porquanto impõe um horário à entidade empregadora. Por outro lado, reclama igualmente de a trabalhadora não invocar os motivos pelos quais solicitou este regime de horário, bem como não ter declarado qual o prazo pretendido para a duração do horário solicitado.

**2.10.** Recorde-se que o regime de horário flexível prossegue o Princípio Constitucional da Conciliação da atividade Profissional com a vida familiar e que, naturalmente se sobrepõe, dentro de certos limites, à forma de organização dos tempos de trabalho instituída na entidade empregadora, desde que isso não conflitue com exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou implique a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se ele/a for indispensável.



**2.11.** Neste sentido, o regime de horário flexível permite aos/as trabalhadores/as solicitar uma amplitude horária, que na prática suspenda, temporariamente, alguns efeitos do contrato de trabalho, nomeadamente a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos.

**2.12.** Com efeito, a entidade empregadora, apesar de alegar, não apresentou razões legais e/ou contratuais que permitissem concluir pela inaplicabilidade do regime de horário flexível à trabalhadora, tal como solicitado.

**2.13.** Quanto à demonstração por parte da entidade empregadora, das efetivas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, afere-se que se tratam mais uma vez de argumentos vagos, genéricos e repetidos, isto é, que já haviam sido aduzidos em sede de intenção de recusa, e que foram devidamente esgrimidos no Parecer ora reclamado.

**2.14.** Ora, não logrou aquela entidade demonstrar em que medida não pode objectivamente alterar os horários dos/as restantes trabalhadores/es, por forma a conceder à trabalhadora requerente o horário flexível pretendido. Pelo contrário, continua a referir que a existência de outros trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos de idade, que no caso em concreto é irrelevante porquanto o pedido da trabalhadora não está dependente dos seus restantes colegas.

**2.15.** O que a entidade empregadora, aparentemente, ainda não compreendeu é que tal acréscimo ainda que seja para outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade, que não tenham solicitado horário flexível, não consubstancia, por si só e sem mais elementos, uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa que fundamente a recusa da concessão do horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares que o vem requerer. Isto é, não se pode concluir que está posto em causa o regular e normal funcionamento da empresa apenas e só pela necessidade de os outros trabalhadores assegurarem mais vezes outros turnos.

**2.16.** Ainda assim, sempre se dirá que, evidentemente que no caso de se verificar uma colisão de direitos entre o direito do/a trabalhador/a que usufrua horário flexível com os direitos de outros/as trabalhadores/as, ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, mormente relacionados com a parentalidade, 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.

**2.17.** O que significa dizer que se não for possível que todos os horários flexíveis se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, inclusive, os/as horários dos/as trabalhadores/as que usufruem de horário flexível que ser rotativos, de forma a que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários, sem, contudo, pôr igualmente em causa o direito e, no caso de todos/as os/as trabalhadores/as solicitarem horário flexível, a entidade empregadora terá de fazer estes trabalhadores/as rodar pelos diversos horários, diurnos ou noturnos e em quaisquer dias da semana.

**2.18.** Quanto à alegada falta do requisito no pedido da trabalhadora, a que alude a alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, isto é, indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o/a filho/a perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

**2.19.** Por fim, e relativamente aos horários flexíveis, o parecer reclamado esclarece qual o entendimento desta Comissão, nos pontos 2.20. a 2.24.

**2.20.** Assim, e sendo o objeto da Reclamação a reapreciação dos factos pré-existentes, não resultando da exposição da Reclamante a invocação de factos novos que por serem novos, isto é, posteriores ao pedido e à comunicação da intenção de recusa e que a reclamante não podia conhecer aquando da comunicação da intenção da recusa, possibilitem a reapreciação do mérito da decisão, então, o meio processual próprio para impugnar o Parecer desta Comissão é o previsto no n.º 7 do art.º 57.º do Código do Trabalho, designadamente o recurso aos Tribunais para obtenção de decisão judicial que reconheça motivo justificativo da recusa.

**2.21.** Nestas circunstâncias, tendo os membros da CITE, ao tempo ponderado, toda a argumentação aduzida, e uma vez que na presente reclamação não são alegados factos novos, que ponham em causa a validade do Parecer n.º 963/CITE/2023, não se procedendo à alteração do mesmo.

#### **IV – DECISÃO**

Face ao que antecede, a CITE delibera:

- 3.1.** Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 963/CITE/2023.
- 3.2.** Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.
- 3.3.** Informar o empregador e a trabalhadora de que a CITE, no âmbito das suas competências e a pedido de ambas as partes, promove diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada;
- 3.4.** Recomendar à entidade empregadora que proporcione à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JANEIRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**