

PARECER N.º 293/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

PROCESSO n.º 1184-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **23 de fevereiro de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica datada de **24 de janeiro de 2024**, nos termos do qual solicita “a aplicação do regime flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho”, para prestar assistência e cuidados aos filhos menores, com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, sendo que um deles, segundo refere tem ainda 2 anos de idade. A trabalhadora propõe que a partir do dia 24 de janeiro de 2024, o horário de trabalho seja elaborado entre as 08h00 às 17h00, com descanso semanal aos sábados e domingos, e dispensa de laboração em dia de feriado.

1.3. Ao pedido a trabalhadora junta uma declaração comprovativa da composição do agregado familiar.

1.4. Por comunicação eletrónica datada de **20 de fevereiro de 2024**, a entidade empregadora manifestou **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...) Antes de mais, cumpre referir que a Empresa empreende o seu máximo esforço para dar resposta e compatibilizar todos os pedidos que lhe são dirigidos, pelo que, quanto ao seu pedido concreto, muito agradecemos tenha em conta o seguinte.

O horário flexível é um direito do trabalhador com responsabilidades familiares, atribuído por Lei, cujo exercício não pode ser, todavia, desassociado da situação da Empresa. Neste caso em específico, a sua concessão terá de ter em conta o serviço de receção do estabelecimento designado por “...”, sito ..., em que se encontra integrada, com as funções de ... inerentes à categoria profissional de ...

Como é do seu conhecimento, o serviço em que se encontra integrada tem um horário de funcionamento que ultrapassa os limites do período normal de trabalho, funcionando nos dias úteis das 08:00 horas às 20:00 horas, e aos Sábados das 08:00 horas às 13:00 horas, pelo que a organização do trabalho por turnos rotativos, é o único modelo que assegura o regular e completo funcionamento do serviço, nomeadamente, através da garantia de existência de recursos suficientes

em todo o referido período de funcionamento, bem como a observância de todas as prerrogativas necessárias à prestação do trabalho.

Ora, o pedido que nos dirigiu menciona que pretende passar a desempenhar as respectivas funções no horário “das 08:00 horas às 17:00 horas. Descanso semanal aos sábados e domingos. Não laboração em dia de feriado.”

Antes de mais, cumpre esclarecer que o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que não é o mesmo que um horário fixo – muito pelo contrário, o horário flexível é aquele que permite ao trabalhador, justamente, uma maior flexibilidade na distribuição da sua carga horária, por forma a promover a conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares.

Assim, o horário flexível não pressupõe, nem exige, que seja determinado pela Empresa um horário fixo ou de laboração apenas em determinados dias, antes visa proporcionar uma agilização na organização do tempo de trabalho num regime de flexibilidade, de acordo com o período normal de trabalho previamente determinado, apta a conciliar as necessidades de ambas as partes.

Sendo sensível às necessidades dos seus trabalhadores com responsabilidades familiares, a Empresa implementou uma política transversal no que se refere ao tratamento dos horários flexíveis ao abrigo das responsabilidades familiares, a qual assenta na distribuição equitativa dos horários por turnos rotativos, por forma a que a mesma seja justa e capaz de responder às necessidades quer dos trabalhadores, quer do próprio serviço, e bem assim possibilitar uma resposta positiva a todos os pedidos de trabalho em regime de horário flexível que cheguem à sua consideração. Esta política abrange todos os trabalhadores do grupo ..., inclusivamente os trabalhadores que já beneficiam ou venham a beneficiar do regime de horário flexível, e assenta na alocação daqueles que são considerados, e definidos, no âmbito de cada serviço, como horários preferenciais, aos trabalhadores que requeiram e vejam deferida a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos da lei em vigor, sendo esta a única forma capaz de possibilitar uma resposta positiva a todos os pedidos.

Para alcançar um equilíbrio na distribuição dos horários e assegurar um tratamento de igualdade entre todos os trabalhadores, considera a Empresa essencial manter uma distribuição dos mesmos em regime rotativo, na medida em que determinar horários apenas para alguns trabalhadores, e nos turnos e dias da semana mais desejáveis, obrigaria a que a restante equipa trabalhasse mais vezes em turnos e dias da semana menos desejáveis, o que seria não só manifestamente injusto para a vida pessoal e profissional de cada um, como causa graves entropias à organização do serviço, nomeadamente no que diz respeito à alocação dos horários de forma desigual, e à falta de recursos nos horários e dias da semana menos pretendidos, o que inviabiliza o normal funcionamento do serviço.

Assim, face ao pedido efectuado e perante a análise que vem sendo feita, entende a Empresa que o pedido de atribuição de horários apenas no período compreendido entre das 08:00 horas às 17:00 horas de segunda a sexta-feira e que o dia de descanso semanal complementar fosse fixado aos sábados, bem como a não prestação de trabalho em dia de feriado, tal como requerido por V. Exa., não é na sua totalidade compatível e subsumível com os horários previamente definidos como preferenciais para efeitos de atribuição de um regime de horário flexível, bem como com os horários em vigor – sendo de reforçar que, após a devida análise, concluiu-se que a estratégia ora implementada é a única capaz de garantir uma resposta positiva a todos os pedidos de horário flexível e assim possibilitar a compatibilização de todos os interesses envolvidos.

Neste sentido, e de acordo com o apuramento que a Empresa realizou, tendo em conta as suas funções e as necessidades do serviço a que está adstrita, propõe a Empresa que a prestação das 40 (quarenta) horas semanais a que está adstrita seja distribuída da seguinte forma:

1. Sendo considerados como horários preferenciais, nomeadamente, os turnos compreendidos entre as 08:00 horas e as 19:00 horas em dias úteis, fica com o pedido de horário flexível deferido cingido aos turnos existentes no referido período temporal, de acordo com os mapas de horário de trabalho que forem determinados para o serviço, pelo que a prestação de trabalho ocorrerá em regime alternado nesses horários, nomeadamente podendo existir rotatividade entre os horários das 08:00

horas às 17:00 horas, das 08:30 horas às 17:30, das 09:00 horas às 18:00 horas, e das 10:00 horas às 19:00 horas, nos dias úteis;

2. Com o pedido de horário flexível deferido nos presentes termos, fica cingida não só aos horários preferenciais supra identificados, bem como à disponibilidade de laboração em, no máximo, dois sábados por mês, de acordo com as escalas que forem determinadas nos mapas de horário de trabalho;

3. Os dias de descanso a que tenha direito (obrigatório e complementar) continuarão a ser fixados pela Empresa, em regime rotativo, sendo que manter-se-á a rotatividade actualmente em vigor, de acordo com os mapas de horário de trabalho que forem determinados para o serviço;

4. O seu pedido fica deferido nos termos supra mencionados até o seu filho perfazer 12 anos, sendo as condições ora acordadas reavaliadas nessa altura, e bem assim sem prejuízo de eventuais alterações aos termos propostos perante conjunturas supervenientes susceptíveis de reformular os pressupostos aqui considerados.

A solução que apresentamos é a que, após ponderação, assegura o equilíbrio dos seus interesses, dos interesses da própria organização e funcionamento do serviço, bem como dos interesses dos restantes trabalhadores da Empresa.

Assim, esperamos que a solução que apresentamos vá ao encontro das suas expectativas e necessidades, sendo que nos cumpre salvaguardar eventuais alterações aos termos propostos perante conjunturas supervenientes suscetíveis de reformular os pressupostos aqui considerados, nomeadamente, em virtude de um número crescente de pedidos de horário flexível que determine a revisão da distribuição dos horários de trabalho do serviço em questão, ou alguma alteração ao respetivo período de funcionamento do seu local de trabalho. (...)

1.5. A trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, em 21 de fevereiro de 2024 nos seguintes termos:

“(...) O pedido que vos dirijo trata-se de uma necessidade maior e é a única forma de me proporcionar dar resposta às minhas necessidades familiares, nomeadamente neste caso específico na assistência direta à minha filha mais nova de dois anos de idade.

A minha filha frequenta a creche e pré-escolar ..., com horário de funcionamento compreendido entre as 07h30 às 19h00 em dias úteis, encontrando-se encerrada nos demais.

O facto do meu cônjuge ter a possibilidade de todas as manhãs ir levar nossa filha à creche, liberta-me totalmente no sentido de eu poder todos os dias úteis fazer o horário de abertura no meu local de trabalho, sem colocar qualquer inconveniente ou transtorno nesse sentido quer para mim quer para a empresa. Já por sua vez, ao final da tarde ocorre precisamente o oposto, ou seja, como o meu cônjuge trabalha até às 19h00 em dias úteis e das 09h00 às 13h00 aos sábados, impossibilitando-o de ir buscar a nossa filha à creche até ao horário de encerramento, essa tarefa terá necessariamente de ser realizada por mim.

Para tal e tendo em consideração que não disponho de meio de transporte próprio e me desloco em transportes públicos, a necessidade de vos dirigir este pedido é absoluta, pois não me viabiliza exercer os “horários de fecho” nem mesmo os horários com saída após as 17h00.

A Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de novembro de 1989 e ratificada por Portugal em 21 de setembro de 1990, estabelece princípios fundamentais para proteger e promover o bem-estar das crianças. O Horário Flexível para Pais Trabalhadores é um dos direitos adquiridos e que neste caso concreto se torna imprescindível para a conciliação dos nossos horários laborais com os horários escolares dos nossos filhos, principalmente com a da nossa filha mais pequena de dois anos. Os direitos da criança abrangem não apenas o acesso à educação, mas também a proteção, o afeto e o ambiente familiar necessário para seu bem-estar. É responsabilidade de todos nós garantir que esses direitos sejam respeitados e promovidos.

De salientar que logo após vos ter dirigido este pedido de prestação de horário flexível, informei a minha chefia direta, ... (Responsável das receções do piso 2 e 3 na unidade de ...), a qual poucos

dias depois me informou juntamente com a minha atual responsável, ... (Responsável da receção do piso 1), que me iriam colocar noutra receção, neste caso na receção do piso 1, com a justificação de que seria viável a realização deste horário nessa receção. Talvez pelo facto de a equipa ser composta à data por sete elementos.

Desde 2005, data na qual entrei para a família ..., em momento algum vos solicitei algo com tamanha importância no meu enquadramento familiar, espero que tomem este facto em consideração. Face ao exposto, venho por este meio apelar-vos novamente no sentido de me ser deferido o pedido inicial que vos dirigi no passado dia 24 de janeiro de 2024:

- Laboração em dias úteis em horário compreendido entre as 08h00 e as 17h00.
- Laboração de no máximo 1 sábado por mês.
- Com duração até á minha filha perfazer 12 anos. (...)"

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

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

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

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

acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do

processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve*: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento*; c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas*”.

2.22. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia**, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, **em média** de cada período de **quatro semanas**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com

duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a **indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

2.29. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o

mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “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. (...)”.

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

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

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

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões

específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

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

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência e cuidados aos filhos menores, com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, sendo que um deles, segundo refere tem ainda 2 anos de idade, propondo que a partir do dia 24 de janeiro de 2024, o horário de trabalho seja elaborado entre as 08h00 às 17h00, com descanso semanal aos sábados e domingos, e dispensa de laboração em dia de feriado.

2.38. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.39. Sublinhamos, todavia, que a dispensa de prestação de trabalho nos dias feriados só

poderá/deverá ser atendida em conformidade com o período de funcionamento da entidade empregadora e conquanto tal dispensa permita cumprir o período normal de trabalho semanal a que a trabalhadora se encontra vinculada, em média de cada período de quatro semanas, conforme disposto no nº 4 do artigo 56º do Código do Trabalho.

2.40. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.41. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

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

2.43. A entidade empregadora não concretiza nenhuma circunstância objetiva que demonstre a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente ou que identifique qualquer constrangimento de facto à atribuição do horário flexível.

2.44. Com efeito, a entidade empregadora alicerça a sua posição com a necessidade de distribuir de forma alternada e equitativa os horários flexíveis aos/às trabalhadores/as que aos mesmos têm direito, considerando essencial *manter uma distribuição dos mesmos em regime rotativo, na medida em que determinar horários fixos e apenas para alguns trabalhadores, nos turnos mais desejáveis, obrigaria a que a restante equipa trabalhasse mais*

vezes em (i) turnos menos desejáveis, (ii) e aos dias de fim-de-semana e feriados, o que seria não só manifestamente injusto para a vida pessoal e profissional de cada um, como é suscetível de gerar graves entropias à organização do serviço, nomeadamente no que diz respeito à alocação dos horários de forma desigual, e à falta de recursos nos horários menos pretendidos, o que inviabiliza o normal funcionamento do serviço.

2.45. Em face do pedido apresentado, propõe assim a entidade empregadora que a prestação das 40 (quarenta) horas semanais a que a trabalhadora está adstrita seja distribuída da seguinte forma:

“(...) 1. Sendo considerados como horários preferenciais, nomeadamente, os turnos compreendidos entre as 08:00 horas e as 19:00 horas em dias úteis, fica com o pedido de horário flexível deferido cingido aos turnos existentes no referido período temporal, de acordo com os mapas de horário de trabalho que forem determinados para o serviço, pelo que a prestação de trabalho ocorrerá em regime alternado nesses horários, nomeadamente podendo existir rotatividade entre os horários das 08:00 horas às 17:00 horas, das 08:30 horas às 17:30, das 09:00 horas às 18:00 horas, e das 10:00 horas às 19:00 horas, nos dias úteis;

2. Com o pedido de horário flexível deferido nos presentes termos, fica cingida não só aos horários preferenciais supra identificados, bem como à disponibilidade de laboração em, no máximo, dois sábados por mês, de acordo com as escalas que forem determinadas nos mapas de horário de trabalho;

3. Os dias de descanso a que tenha direito (obrigatório e complementar) continuarão a ser fixados pela Empresa, em regime rotativo, sendo que manter-se-á a rotatividade actualmente em vigor, de acordo com os mapas de horário de trabalho que forem determinados para o serviço;

4. O seu pedido fica deferido nos termos supra mencionados até o seu filho perfazer 12 anos, sendo as condições ora acordadas reavaliadas nessa altura, e bem assim sem prejuízo de eventuais alterações aos termos propostos perante conjunturas supervenientes susceptíveis de reformular os pressupostos aqui considerados. (...)”

2.46. Ora, a posição da entidade empregadora porque desacompanhada de qualquer demonstração objetiva **não serve o propósito de fundamentar a existência de exigências de funcionamento do serviço que obstem à atribuição do horário solicitado.**

2.47. Diga-se, a este respeito, que a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

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

2.49. De todo em todo, diga-se, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

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

2.51. É este o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu, por referência a uma eventual existência de colisão de direitos que acontece, p. ex., quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das

partes».

2.52. Por entendermos que generalização do gozo dos direitos concedidos a benefício da proteção da parentalidade pode assumir, no quadro da realidade institucional que representa cada entidade empregadora, uma extensão significativa de trabalhadores/as com as inerentes dificuldades de conciliação de direitos da mesma espécie, permitimo-nos ainda evocar o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães com base no qual recordamos que “(...) Existe colisão de direitos sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si. II- De acordo com o comando normativo plasmado no art. 335º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. No primeiro caso a resolução do conflito passa pela coordenação do exercício dos direitos, limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, através de um critério de conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos produzam igualmente o seu efeito, e não haja maiores desvantagens para uns do que para outros; (...)” (sublinhado nosso).

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o

correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 13 DE MARÇO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.