

PARECER N.º 410/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 FH/1480/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **8 de março de 2024**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora no dia **8 de fevereiro de 2023**, por via do qual solicitou autorização para, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, prestar a sua atividade profissional em regime de horário flexível, alegando para o efeito ser mãe de três crianças, com dois e oito anos de idade, propondo assim, para efeitos de conciliação da sua vida profissional com a prestação de cuidados às crianças que, com efeitos imediatos lhe seja atribuído um horário de segunda a sexta-feira, entre as 08h00 e as 17h00, até que as filhas atinjam os 12 anos de idade.

1.3. A trabalhadora juntou ao seu pedido cinco documentos, sendo os documentos de identificação das três crianças e os respetivos comprovativos de que se encontram a frequentar estabelecimento escolar e jardim de infância.

1.4. A entidade empregadora veio, em **15 de fevereiro de 2024**, veio manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, através de comunicação entregue p.m.p. à trabalhadora, elaborada nos seguintes termos:

“ (...)Tendo presente a carta que nos dirigiu e o pedido de flexibilidade aí formulado, necessitamos de algumas informações acrescidas, de forma a podermos avaliar devidamente a sua pretensão, não só para ponderação entre a mesma e os demais interesses desta Instituição e respetivos utentes, mas também em face das circunstâncias das demais trabalhadoras em funções, desde logo no setor em que a senhora exerce funções, mas não só.

Assim, e para os fins atrás referidos, vimos solicitar que no prazo máximo de 5 dias nos informe ainda sobre:

- Qual o(s) horário(s) de trabalho habitualmente exercido(s) pelo seu marido, respetiva(s) hora(s) de entrada e saída;

- Quais os dias da semana em que o seu marido desempenha habitualmente funções, se trabalha todos ou alguns fins-de-semana, qual a empregadora do eventual trabalho prestado nos fins-de-semana e quantos fins-de-semana goza por mês;
 - Qual a possibilidade de o seu marido assegurar as referidas tarefas familiares nos fins-de-semana;
- Ficamos assim a aguardar a resposta a tais questões, que consideramos indispensáveis à decisão sobre o seu pedido, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho. (...)"

1.5. A trabalhadora, no dia **20 de fevereiro de 2024**, através de mandatário constituído, respondeu à entidade empregadora oferecendo a junção de documento comprovativo da composição do agregado familiar, do qual consta que as três filhas vivem com a requerente em comunhão de mesa e habitação, e mais alegou que do pedido inicial constam todas as informações e requisitos de admissibilidade do pedido, nada havendo que exigir adicionalmente ao requerimento da trabalhadora.

1.6. No dia **21 de fevereiro de 2024**, através de comunicação entregue à trabalhadora, a entidade empregadora volta a insistir na prestação de informação adicional.

1.7. A que a trabalhadora respondeu, no dia **26 de fevereiro de 2024**, reiterando que nenhuma informação adicional tem legalmente de oferecer para que a entidade empregadora se possa pronunciar sobre o pedido apresentado.

1.8. Por fim, no dia **28 de fevereiro de 2024**, a entidade empregadora manifestou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido formulado, nos seguintes termos:

“Nos termos e para os efeitos do artigo 57º, n.º 3 do Código do Trabalho, vimos pela presente e na qualidade de empregadora comunicar-lhe que por força de necessidades imperiosas de funcionamento da Instituição, é nossa intenção decidir a recusa parcial do seu pedido, admitindo, ainda assim, atribuir-lhe um horário que possa auxiliar na conciliação entre os seus compromissos profissionais e familiares, nos termos e com os fundamentos que a seguir se descrevem.

A) Factos relativos ao pedido da trabalhadora:

1. A trabalhadora ..., NIF ..., é trabalhadora desta Instituição com a categoria profissional de ...;
2. Em carta datada de 29-01-2024 apresentou um pedido de flexibilidade de horário de trabalho, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, pretendendo passar a cumprir unicamente o horário entre as 08:00h e as 17:00h e apenas de segunda a sexta-feira;
3. O pedido de flexibilidade de horário foi recebido pela Instituição em 08-02-2024, pelo que ainda não está ultrapassado o prazo de 20 dias para decidir, previsto no artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, nem se verifica a presunção de deferimento prevista na alínea a) do n.º 8 desse mesmo artigo;
4. Alegou a trabalhadora, como fundamento de tal pedido, que:
 - É mãe de 3 filhas, a saber ..., de 8 anos de idade, ..., de 2 anos de idade e ..., de 2 anos de idade;
 - Não tem quem vá levar e buscar as filhas ao infantário e à escola, nem quem fique com elas nos dias de encerramento do infantário e da escola (sábados, domingos e feriados), nem possui meios económicos para encontrar alternativas;
 - O respetivo marido trabalha como motorista. Não tem horário certo e inclusivamente trabalha aos fins-de-semana;



- Não pode continuar a contar com o apoio da avó materna das filhas, por já ter uma idade avançada;
5. Em resposta e por mais do que uma vez, concretamente, nas cartas datadas de 15-02-2024 e 21-02-2024, a Instituição empregadora solicitou esclarecimentos adicionais à trabalhadora, que reputou como legítimos, pertinentes e indispensáveis a uma deliberação fundamentada, nomeadamente que informasse a Instituição sobre:
- Qual o(s) horário(s) de trabalho habitualmente exercido(s) pelo marido, respetiva(s) hora(s) de entrada e saída;
 - Quais os dias da semana em que o respetivo marido desempenha habitualmente funções, se trabalha todos ou alguns fins-de-semana, qual a empregadora do eventual trabalho prestado nos fins-de-semana e quantos fins-de-semana goza por mês;
 - Qual a possibilidade de o marido assegurar as tarefas familiares (parentais) nos fins-de-semana;
6. A trabalhadora recusou prestar tais informações, respondendo, por duas vezes, através de advogado em sua representação, o qual declarou, sucintamente, de ambas as vezes, que “as questões/pedidos de elementos solicitados, já foram fornecidos, no requerimento da trabalhadora consta o seguinte: “O meu marido trabalha como ..., não tem horário certo e trabalha, inclusive, aos fins-de-semana e feriados.” “Perante o exposto, insistimos que todas as questões levantadas por V Exa. se encontram cabalmente esclarecidas.”;
- B) Estrutura e contexto da Instituição:
1. A ... é uma das principais instituições do concelho em que se insere, prestando apoio a mais de 300 utentes, entre adultos e crianças;
 2. Para além de um ..., possui uma ..., ..., ..., ..., ... e ainda presta serviço domiciliário;
 3. Tem como missão satisfazer carências assistenciais através do desenvolvimento de atividades do apoio social à população, abrangendo ainda as áreas de saúde e da educação, sendo um polo de grande relevância de solidariedade social, assistência à população idosa e criação de emprego na vila em que está sediada, no Interior do País;
 4. A ... sempre desenvolveu as suas atividades e valências tendo em conta os princípios do humanismo e da doutrina e moral cristãs;
 5. O departamento da Instituição a que a trabalhadora requerente ... se encontra afeta consiste na cozinha;
 6. Em tal secção de trabalho são 4 as trabalhadoras (incluindo a requerente) com a categoria de ...: ..., ..., ... — esta também com 2 filhos menores de 12 anos - e a requerente ...;
 7. O funcionamento da cozinha da Instituição pelas Ajudantes referidas é assegurado, de segunda-feira a domingo, e inclusive aos feriados, através de 2 turnos: o chamado turno da “manhã”, que funciona das 08:00h à 17:00h e outro, chamado turno da “tarde” das 12:00h às 21:00h;
 8. Tais turnos, ocupados rotativamente pelas trabalhadoras afetas à cozinha, são assegurados da seguinte forma:
 - Turno da manhã: 3 Ajudantes de Cozinha, que passam a 2 nos períodos de gozo de férias e folgas das trabalhadoras;
 - Turno da tarde: 1 ...;
 9. É sabido, por ser inclusive do conhecimento geral, a dificuldade crescente de obtenção de mão-de-obra para o exercício de funções em lares e estabelecimentos de assistência a idosos, não sendo exceção o caso desta Instituição, com a agravante de esta se situar no Interior do País, onde existe uma grande desertificação e diáspora da população ativa, sendo a população residente maioritariamente envelhecida, em idade de reforma e com baixa escolaridade;
 10. Além de que os recursos da Instituição são parcos — face inclusive à recente diminuição dos apoios estatais para o efeito — o que exige, pela sua falta de elasticidade e dada inclusive a recente conjuntura inflacionista de subida generalizada de preços de bens e fontes energéticas —, uma aplicação cada vez mais criteriosa e



uma dificuldade crescente em assegurar sequer os custos fixos do seu funcionamento;

11. A Instituição não tem margem financeira para proceder ao recrutamento e reforço do seu quadro de pessoal;

12. A título de exemplo, como atrás já referiu no ponto 8., no próprio setor da cozinha onde a requerente exerce funções, nos períodos em que é necessário conceder o gozo de férias ou folgas às trabalhadoras Ajudantes aí em funções, o turno da manhã passa a contar apenas com duas Ajudantes de Cozinha, em vez das 3 que aí estão habitualmente afetas;

13. Não existe possibilidade, igualmente, de transferir temporária ou definitivamente, trabalhador(a)s de outro setor da Instituição para a cozinha e aumentar a equipa dessas Ajudantes, face à escassez de pessoal e total ocupação do(a)s trabalhador(a)s nos demais setores da Instituição, sujeito(a)s igualmente a turnos rotativos e equipas definidas;

C) Conclusão:

1. Ainda que não seja fator decisivo na posição adotada pela Instituição, e se discuta a sua exigência ou não ao abrigo do artigo 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho, não deixamos de assinalar o facto de a trabalhadora ter recusado responder aos pedidos de elementos solicitados, nomeadamente, quanto à especificação do concreto horário de trabalho do / marido, sobretudo a demonstração de que o mesmo trabalha efetivamente aos fins-de-semana;

2. A Instituição tem presente o disposto nos artigos 56.º, 57.º e 212.º do Código do Trabalho, no que se refere aos princípios de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos

3. trabalhadores e os esforços que os empregadores devem fazer na organização dos tempos de trabalho que prossigam tais objetivos;

4. Por outro lado, importa ter presente o princípio da igualdade entre trabalhadores, de modo a não se concederem privilégios a determinados trabalhadores que não sejam concedidos a outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias de facto, igual categoria profissional e posição na empresa/Instituição — recordamos, a esse respeito, que no setor da cozinha existe uma outra trabalhadora com a mesma categoria da requerente ..., que também é mãe de dois filhos menores de 12 anos;

5. Não obstante e para além de todos esses critérios de análise, concede o Código do Trabalho — no artigo 57.º, n.º 2 — “prioridade” ao que descreve como “exigências imperiosas de funcionamento da empresa” nomeadamente, quando não exista a possibilidade de substituir o trabalhador que requeira o horário flexível e este seja insubstituível, o que significa que numa situação dessas o pedido de horário flexível possa ser recusado;

6. Damos aqui por reproduzido tudo quanto acima referimos precisamente sobre as exigências que a Instituição tem no que toca a assegurar a assistência contínua a centenas de utentes, a total ocupação das equipas nos vários departamentos e a impossibilidade de assegurar substituições ou reforçar o quadro de pessoal, inclusivamente por restrições orçamentais;

7. Aceder totalmente ao pedido formulado pela trabalhadora ... (cumprir unicamente o horário entre as 08:00h e as 17:00h e apenas de segunda a sexta-feira) impossibilitaria o funcionamento da cozinha da Instituição, o cumprimento dos períodos normais de trabalho e das folgas/dias de descanso obrigatório e complementar que a Instituição está obrigada a conceder às demais trabalhadoras aí em funções, em claro conflito de interesses com direitos legítimos das demais trabalhadoras com as funções da requerente, violando-se assim o princípio da igualdade;

8. Não obstante, esta Instituição procurou sempre ter uma posição dialogante a atender dentro das suas possibilidades, a pretensões legítimas dos trabalhadores, desde logo, no que toca a questões de ordem familiar, desde que, como referiu, não saiam beliscados os interesses fundamentais de funcionamento da Instituição, que no



fundo, são os interesses dos utentes a quem presta assistência e se tratam dos sujeitos mais desfavorecidos e carenciados de toda a equação;

9. Assim, tudo ponderado e face ao que fica exposto, informamos que por necessidades imperiosas de funcionamento, é nossa intenção indeferir o seu pedido no que toca ao deixar de prestar trabalho aos fins-de-semana e feriados — uma vez que por força do modo de funcionamento do Lar e demais estabelecimentos, a confeção de refeições tem de ser assegurada também aos sábados e domingos—, não tendo esta Instituição forma de conseguir encontrar alguém que possa substituir a requerente ..., nem de reforçar o quadro de pessoal para o efeito;

Todavia, por consideração aos argumentos e interesses da requerente e do respetivo agregado familiar ainda que obrigando a um esforço acrescido no planeamento de horários e folgas das colegas, está esta Instituição na disposição, de aceitar conceder à trabalhadora requerente a pretensão de passar a trabalhar apenas no turno da “manhã”, ou sela, entre as 08:00h e as 17:00h, o que já lhe permitirá entregar e recolher as filhas menores no infantário e na escola diariamente, ainda que continue sujeita a trabalhar aos sábados, domingos e feriados, quando a rotação dos seus dias de descanso e das demais colegas assim obrigue, porquanto se tratam de condições de funcionamento que a Instituição não pode deixar de assegurar; (...).”

1.9. A trabalhadora juntou à sua apreciação um documento comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, uma declaração da entidade empregadora do pai das filhas comprovando a sua situação profissional e ainda uma cópia do horário de novembro fixado pela entidade empregadora.

1.10. A trabalhadora veio ainda, no dia **1 de março de 2024**, pronunciar-se relativamente aos fundamentos da intenção de recusa, nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, reiterando, no essencial o pedido inicial que mantém na íntegra, e nesse contexto recusando a proposta da entidade empregadora.

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

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

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

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta 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 trabalhadora, 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 empregadora.**

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, alegando para o efeito que necessita de prestar assistência às três filhas, todas com idades inferior a 12 anos (2 e 8 anos), com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação e propõe que lhe seja atribuído horário de trabalho, de segunda a sexta feira entre as 8H00 e as 17H00 até que as completem 12 anos de idade.

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. Damos nota antecipadamente que, no pedido apresentado (e subsequentes informações adicionais), a trabalhadora cumpre todos os requisitos de admissibilidade do pedido previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, pelo que em momento nenhum as informações solicitadas poderiam influenciar a decisão a tomar, até porque, e em bom rigor, a lei possibilita a prestação de trabalho em regime de horário flexível a ambos os progenitores das crianças, não condicionando a sua atribuição ao facto de o outro progenitor poder ou não prestar cuidados “ em substituição” da requerente.

2.40. Saliemos igualmente que, conjugado o pedido da trabalhadora e a intenção de recusa, constatamos que a entidade empregadora aceita parcialmente o pedido formulado, restringindo assim os fundamentos da intenção de recusa à prestação de trabalho aos fins de semana e feriados (estes últimos que a trabalhadora ainda assim não pediu)

2.41. 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.

2.42. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância de facto que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, na medida que não se encontra alegada qualquer qualidade ou competência pessoal desta trabalhadora que inviabilize a sua substituição por qualquer outro/a trabalhador/a. Pode ler-se apenas na intenção de recusa de que se trata de um quadro de 4 trabalhadoras (incluindo a requerente) afectas à cozinha, não

tendo a entidade empregadora condições de reforçar este quadro, por carência de mão de obra, e dificuldades de tesouraria.

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

2.44. 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.

2.45. Analisada, neste contexto, a intenção de recusa, constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam, de facto, à atribuição do horário flexível.

2.46. Com efeito, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora **não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.** Não basta, por isso, alegar que o horário solicitado configura um constrangimento, sem que tal alegação venha acompanhada de demonstração objetiva.

2.47. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta

trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

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

2.49. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada (ou privilégio, nas palavras da entidade empregadora), e que, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.50. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

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

2.52. Pelo que não é motivo atendível para a recusa de um horário flexível solicitado, a existência de outros/as trabalhadores/as com filhos/as com idade até 12 anos, e a hipoteca violação do princípio da igualdade entre trabalhadores/as. Desde logo, porque o direito a trabalhar em horário flexível é um direito especial, com um regime jurídico especial, e depois porque a concretização material do princípio da igualdade supõe, em qualquer contexto, a ponderação das possíveis diferenças existentes entre os/as vários/as trabalhadores/as.

2.53. Acresce ainda que, 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).

2.54. 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 nº 710/CITE/2017)

2.55. Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e com as restrições aduzidas, e para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

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

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... 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 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 10 DE ABRIL 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.