

PARECER N.º 677/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/3077/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora, enviou à CITE, por comunicação eletrónica e carta registada, em **31 de maio de 2024**, 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 **30 de abril de 2024**, elaborado nos seguintes termos:

“(…) venho por este meio formalizar a V. Exas. o pedido de horário flexível. Assim, nos termos e para os efeitos dos Art.º 56 e 57 do Código de Trabalho, solicito que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos, (...), nascido a 15 de Setembro de 2017 (...). Declaro por minha honra que tenho sobre a minha responsabilidade o meu filho que comigo vive em comunhão de mesa e habitação conforme comprovativo do meu agregado familiar que se encontra em anexo.

Sustento ainda este pedido com o facto de ser família monoparental, não vivendo ou tendo apoio direto do progenitor, e com total poder sobre o menor conforme comprovativo em anexo.

Assim, solicito o seguinte horário, com o período obrigatório entre as 9:00 e as 17:00:

- De segunda-feira a sexta-feira das 09:00 às 17:00 com uma hora de almoço das 13:00 às 14:00 horas, com as folga obrigatória e folga complementar ao sábado e domingo respetivamente.
- De segunda-feira a sexta-feira das 08:00 às 16:00 com uma hora de almoço das 13:00 às 14:00 horas, com as folga obrigatória e folga complementar ao sábado e domingo respetivamente.

Solicito ainda que o horário seja atribuído a partir do dia 25 de Março de 2024 até aos 12 anos de idade do menor. (...)”

1.3. A trabalhadora juntou ao seu pedido uma cópia do cartão de cidadão do filho e uma cópia de documento comprovativo da composição do agregado familiar.

1.4. A entidade empregadora veio, por carta registada com AR, de **17 de maio de 2024**, manifestar **intenção de recusar o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...)

II. Da escolha do horário pela Trabalhadora Requerente

No caso em apreço, a Trabalhadora dirigiu à um pedido de trabalho o abrigo do regime de horários flexível nos termos dos artigos 56.º e 57º do CT, no qual refere que apenas pretende trabalhar:

- (i) de segunda a sexta-feira;
- (ii) das 09h00 às 17h00;
- (iii) com descanso em fins de semana fixos ao sábado e domingo.

A Trabalhadora pretende escolher os dias da semana em que prestará trabalho, bem como o seu horário de entrada e de saída!

O que, muito dificilmente permite a qualificação do horário como “flexível” para trabalhador com responsabilidades parentais.

Ora, em termos gerais, poder-se-á designar como horários flexíveis os esquemas temporais de realização do trabalho, que combinam a flexibilidade requerida para facilitar ao trabalhador a disponibilidade para a satisfação das suas responsabilidades familiares, com as exigências básicas de funcionamento do seu empregador e de preservação da utilidade da prestação do trabalhador. Ou seja, o regime de horário flexível não permite ao trabalhador dar como garantido um determinado horário de trabalho por si escolhido, nem que o empregador lhe possa definir o horário que bem entende.

Desde logo porque, tal como o trabalhador vê o seu direito à parentalidade vertido na Constituição da República Portuguesa (“CRP”) (Cfr. parte final do artigo 68.º n.º 4 CRP), o empregador tem a sua atividade incluída no âmbito do direito, também constitucional à liberdade económica privada (Cfr. artigo 61.º n.º 1 CRP), sendo que este consiste, por um lado, na liberdade de iniciar uma atividade económica (direito à empresa, liberdade de criação de empresa) e, por outro lado, na liberdade de gestão e atividade da empresa (liberdade de empresa, liberdade de empresário).

A existência destes direitos constitucionais não poderá, obviamente, servir para se afastarem ou anularem entre si, mas para que as partes consigam conjuga-los, respeita-los entre si e unir esforços para os manter na medida do que a sua articulação permite, pelo que, não apenas a tem o dever de respeitar o direito à parentalidade da Trabalhadora, como a Trabalhadora não poderá agir de forma a considerar normal o sacrifício da viabilidade das entidades empregadoras (no caso da) à prossecução deste seu direito à parentalidade, devendo o mesmo ser adequado às circunstâncias concretas. Certamente por esse motivo, o regime jurídico desenhado pelos artigos 56.º e 57.º do CT não se afasta dos parâmetros gerais em matéria de definição dos horários de trabalho.

Até porque a atribuição ao empregador da gestão temporal da prestação dos trabalhadores é um elemento fundamental do equilíbrio de interesses característico do contrato de trabalho, o qual decorre, desde logo, “da própria função típica e distintiva do contrato de trabalho: este contrato confere ao empregador a possibilidade de ajustar a prestação do trabalhador a necessidades da organização produtiva, conjugando-a com determinado processo produtivo com os meios que afeta a esse mesmo processo e, em particular com as prestações demais trabalhadores que fazem parte dessa organização.”

Não obstante, a particularidade deste regime torna a procedimentalização da faculdade do empregador de elaborar os horários mais complexa, pois terá de garantir-se a articulação do seu funcionamento e utilidade da prestação do trabalhador com a conciliação da vida profissional e familiar daquele mesmo trabalhador.

Nos termos do artigo 56.º, n.º 1 do CT, o “trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

Entende-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”, mas competindo ao empregador a sua elaboração (“a elaborar pelo empregador”), conforme as seguintes regras (artigo 56.º, n.ºs 2 e 3 do CT):

- (i) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- (ii) 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;
- (iii) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a 2 horas.

Ou seja, o Código do Trabalho conserva a regra fundamental de preservação do poder patronal de fixação do período normal de trabalho e de horário de trabalho dos trabalhadores.

Acrescenta ainda o artigo 56.º do CT que o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até 6 horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de 4 semanas (art. 56.º, n.º 4 do CT).

Este n.º 4 do artigo 56.º do CT já não trata da definição e densificação do conceito de horário flexível, mas sim do momento a este subsequente: o da margem de auto-organização que de tal horário resulta para o trabalhador.

Claramente, no âmbito deste direito do trabalhador, o legislador reporta-se a situações de horário de trabalho típico, em que o trabalhador inicia e termina a sua jornada de trabalho em horas certas e regulares, e se pretende que o empregador confira ao trabalhador flexibilidade à hora de entrada e à hora de saída, essencialmente para levar ou recolher os filhos da escola e/ou creche.

Ou seja, trata-se de um esquema que se aproxima do regime da adaptabilidade, com uma variação fundamental: a gestão vai sendo feita pelo trabalhador, de acordo com as suas necessidades, no dia a dia, dentro dos limites fixados pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

Consequentemente a margem de gestão do trabalhador é limitada pelo esquema de horário flexível que o empregador tenha definido, ou seja, o trabalhador não poderá iniciar a sua jornada de trabalho antes do limite que decorra do artigo 56.º n.º 3, alínea b) do CT, assim como não pode prolongar o trabalho para além desse período fixado nesse mesmo preceito para o termo do “trabalho normal diário”.

Mais- acresce que quando a lei refere que “o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento” (cfr. artigo 56.º n.º 3, alínea b) do CT), deixa claro que é imperativo que fique garantida a utilidade da prestação de trabalho, ou seja, o trabalhador só o poderá prestar durante o período em que o empregador o possa receber com utilidade.

No entanto, ao contrário do que se prevê quanto ao regime de trabalho a tempo parcial (artigo 55 n.º 3 do CT), em que o trabalhador indica ao empregador a modalidade em que pretende exercer o seu trabalho (“... conforme o pedido- do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana”), no trabalho em regime de horário flexível não cabe ao trabalhador indicar o concreto período normal de trabalho e horário de trabalho que pretende que lhe seja fixado pelo empregador, competindo em última instância ao empregador determinar, dentro dos limites legais (artigo 56º, n.º 3), o tipo de organização de tempo de trabalho e o respetivo horário do trabalhador.

No trabalho em regime de horário flexível, o trabalhador pode indicar somente as suas preferências, ou seja, a única consequência que é automaticamente desencadeada pelo ato de vontade do trabalhador ao requerer a prestação de trabalho em horário flexível, é a constituição do empregador na situação de dever fixar um horário (dentro das diretrizes do artigo 56.º n.º 3 do CT) ou, nos termos previstos na lei, recusar essa pretensão.

Aliás, quando o artigo 57º n.º 8 do CT determina que a falta de comunicação da intenção recusa- pelo empregador vale como aceitação do pedido do trabalhador “nos seus precisos termos”, deverá entender-se que esta consequência é aplicável nas situações em que o trabalhador no pedido tenha indicado a sua eventual preferência e que esta seja, em termos materiais, compatível com as necessidades de funcionamento do empregador e a preservação da utilidade da prestação, estando, pois, em condições de ser acolhida.

Diferente interpretação equivaleria em afirmar que quem determina o horário flexível a praticar é o próprio trabalhador, o que só por si é manifestamente contra a lei, no artigo 56.º, nº 3 CT.

De realçar que no caso concreto, a Trabalhadora não pretende somente fixar o seu horário de trabalho como ainda o seu período normal de trabalho, pois expressamente afirma que não pretende trabalhar aos fins de semana.

Sucede que, no que respeita à articulação do regime legal com a situação concreta e para uma cabal clarificação do que aqui estará em causa, importa, antes de mais, realçar que a é uma Associação de Serviço de Apoio Social, sendo uma entidade que se dedica ao auxílio e acompanhamento de pessoas idosas, com todas as características adjacentes a esta atividade.

Quer isto dizer que a não só serve como local de permanência de idosos durante o dia, como — e é esta a sua principal atividade — serve de residência total e permanente de pessoas idosas.

Não se mostra necessário recordar todas as necessidades que as pessoas precisam de ver atendidas, para perceber que na a atividade de acompanhamento aos utentes é diária e contínua.

Neste contexto, o setor de atividade da não é, manifestamente, um setor de horários de trabalho típicos, incluindo no caso concreto da Trabalhadora, em que presta atividade numa associação que serve de residência total e permanente de 63 idosos e 14 em Serviço de Apoio Domiciliário (SAD).

A Trabalhadora integra uma equipa que, obrigatoriamente exerce atividade em regime de turnos rotativos, pois o setor da lavandaria, limpeza e cozinha, onde exerce a sua atividade, terá de funcionar durante todos os dias da semana.

Cumprindo escrupulosamente todos as diretrizes legais, a organiza os horários de trabalho destes trabalhadores em regime de turnos rotativos e é nesse pressuposto que procede à sua contratação, cumprindo sempre a obrigação legal de informar cada um dos trabalhadores — incluindo a Trabalhadora — dos pressupostos para o exercício da sua atividade.

Evidentemente que a Trabalhadora fundamentou o pedido apresentado no seu direito constitucional de proteção da parentalidade e no regime expressamente previsto na legislação laboral da prestação em horário flexível. A não pretende, de todo, vedar a Trabalhadora do seu direito à parentalidade, direito que desde já reconhece como existente e que, tal como sempre o fez, pretende respeitá-lo seus precisos termos. Sucede, porém, que a Trabalhadora, invocando o regime de trabalho em horário flexível apresentou não um pedido para exercer funções ao abrigo desse regime, mas uma verdadeira alteração quer do seu horário de trabalho quer das condições contratuais que estiveram na base da sua contratação — a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos.

A Trabalhadora pretende invocar este regime legal para alterar, de forma unilateral, a forma de organização do tempo de trabalho que acordou com a na sua contratação, tendo como objetivo o exercício de funções num setor de atividade da que tem de ope -r todos os dias da semana, recusando desde já a prática de qualquer atividade em fins semana.

Desprezando por completo, quer o funcionamento da e a absoluta necessidade de exercer atividade durante todos aqueles períodos, quer dos outros trabalhadores da, seus colegas que terão de trabalhar sem o gozo de tantos fins de semana pois são insuficientes para cobrir todo o período de funcionamento da, quer ainda o bem-estar e necessidades dos idosos que residem na.

O regime de horário flexível não alude, em parte alguma, à definição pelos trabalhadores das restrições que o empregador deve observar na elaboração dos respetivos horários de trabalho, incluindo dos seus dias de trabalho, prevendo-se tão somente a possibilidade de introdução de flexibilidade nas horas de início e termo da atividade, e mesmo assim tendo por referência as horas de início e termo de atividade definidas pelo empregador (em âmbito diametralmente oposto à rigidez solicitada).

O horário flexível não confere o direito à Trabalhadora de escolher um concreto horário de trabalho (ou os seus limites), incluindo quanto aos dias de descanso, pois os períodos de presença obrigatória são definidos pelo empregador, apenas lhe conferindo flexibilidade quanto à hora de entrada e quanto à hora de saída, após o empregador definir o período de presença obrigatória (artigo 56.º, n.º 3 do CT)

Pois só depois de o empregador definir o regime de horário flexível, é que o trabalhador poderá escolher o horário que pretende praticar — venha a ser fixo ou flexível —, dentro dos limites definidos pelo empregador. No caso em apreço, a Trabalhadora inverteu o processo, uma vez que a sua “escolha”

recaiu sobre um único horário de entrada de saída (09h00-17h00) e sobre a obrigatoriedade de fixação dos seus dias de descanso aos sábados e domingos, o que, na prática inviabiliza logo à partida que a, enquanto empregadora, possa elaborar qualquer horário flexível nos termos do artigo 56.º, n.º 3 do CT.

Consequentemente, no âmbito do regime de horário flexível, o trabalhador apenas poderá requerer ao empregador que elabore um horário de modo a ter flexibilidade quanto às horas de entrada e saída ao serviço, mas mantendo-se o poder do empregador quanto à fixação do horário de trabalho, nas condições supra descritas. Continua a ser do empregador o poder de elaborar o horário de trabalho do trabalhador, incluindo o(s) período(s) de presença obrigatória e os limites das horas de entrada e saída do período normal de trabalho diário (artigo 212.º do CT).

O disposto na alínea b) do artigo 212.º do CT também não confere ao trabalhador o direito de impor ao empregador certo horário de trabalho, nem de estabelecer limites quanto a essa organização do horário de trabalho, havendo somente uma obrigação de “facilitar” por parte do empregador.

O pedido de horário flexível não corresponde, nem pode corresponder, a um direito a trabalhar em determinado período (ou, noutra perspetiva, a uma dispensa de trabalho em determinados períodos), nem a dispensa de determinadas formas de organização do tempo de trabalho.

Aliás, no âmbito da proteção da parentalidade, só as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas de algumas formas de organização do tempo de trabalho (artigo 58.º do CT).

Mesmo no âmbito do regime de garantias do trabalhador com responsabilidades familiares, não há qualquer norma legal a prever a possibilidade de dispensa de trabalho em certos dias da semana ou horários pré-determinados pelo trabalhador, mas apenas dispensa de formas de organização do trabalho, e dentro de certas condições (artigos 58.º, 59.º e 60.º do CT).

Assim, se fosse correta a interpretação (ampla) de horário flexível feita pela Trabalhadora, não faria sentido a existência — porque seriam inúteis - dos regimes no âmbito da parentalidade, nomeadamente a licença parental completar (artigo 51.º do CT), da licença para assistência a filho (artigo 52.º do CT), do regime de tempo parcial (artigo 55.º do CT), te dispensa de formas de organização e de dispensa de trabalho noturno, quanto a trabalhadores puérperas ou lactantes, dado que, obviamente, essas trabalhadoras têm filhos menores de 12 anos.

Ou seja, a Trabalhadora não apresentou pedido de horário flexível, que pudesse ser elaborado em linha com os padrões legais supra descritos, mas concretas limitações ao poder da— sua entidade empregadora - de elaborar os respetivos horários sem suporte legal.

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pela Trabalhadora, bem como a determinação do horário de trabalho fixo, feito num contexto de entidade com laboração contínua, equivale, na prática, a uma alteração unilateral do horário de trabalho em vigor, feito por iniciativa da Trabalhadora, sendo que a elaboração de horário de trabalho é uma competência exclusivamente adstrita ao empregador e não ao trabalhador (artigos 212.º e 217.º do CT).

Se o legislador tivesse pretendido que o trabalhador pudesse, de forma unilateral e à margem do que fora acordado com o empregador, eximir-se da prestação de trabalho em alguns dias e/ou em alguns períodos do dia, ou outras formas de organização do tempo de trabalho, tê-lo-ia previsto expressamente, à semelhança do que fez quanto aos regimes (de adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado, e no regime de trabalho a tempo parcial).

O que a Trabalhadora pretende é a dispensa de formas de organização do tempo de trabalho, de dias de trabalho e dispensa de trabalho por turnos, mas sem enquadramento legal, nomeadamente, no disposto nos arts. 56.º, 58.º ou 60.º do CT, e nesse caso aplicam-se os arts. 97.º, 212.º e 215.º do CT, pelo que o pretendido depende de concordância da.

Por tudo o exposto, dever-se-á concluir que:

- Ao contrário do regime de trabalho a tempo parcial, na flexibilidade de horário de trabalho, a Trabalhadora não tem o direito de exigir um horário concreto e determinado;
- A Trabalhadora não tem o direito de exigir à ASAS de a dispensar do exercício de funções todos os fins de semana;

- A Trabalhadora poderia, obviamente, dar indicação das suas preferências, mas compete sempre à ASAS, no âmbito do seu poder de direção, elaborar um horário de trabalho que permita a compatibilização do direito da Trabalhadora à parentalidade, com o direito da ASAS receber o seu trabalho, de forma que o mesmo lhe seja útil e ainda, como adiante exposto. com os direitos dos outros trabalhadores e utentes.

Pelo que desde logo e em face do exposto, a poderia, desde já. recusar o pedido da Trabalhadora.

Neste mesmo sentido, pronunciou-se, entre outros, o Tribunal da Relação de Lisboa, nos Acórdãos:

- N.º 1080/14.7T8BRR.L1-4, de 18 de maio de 2016, no qual considerou que “Se o trabalhador pretender exercer o direito ao regime de horário flexível é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho.”

- N.º 2748/19.7T8BRR.L1-4. de 25 de novembro de 2020, que entendeu que “No regime de horário flexível previsto no artigo 56.º n.º 1 do CT o trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não já assim os dias de descanso semanal, que são definidos pelo empregador”.

- N.º 423120.9T8BRR.L1-4, de 30 de junho de 2021, no qual concluiu que “II. —Como manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (art.s 56.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1 do CT)”.

III. A ausência de indicação do período no qual a Trabalhadora pretende trabalhar em regime de horário flexível

Outra questão pertinente no “pedido de trabalho em horário flexível” apresentado pela Trabalhadora é a de saber se será admissível que a trabalhadora apresentar tal pedido sem sequer indicar a duração que pretende para a concessão do mesmo. Numa leitura simples da lei, nos artigos 56.º e 57.º do CT não é possível descortinar qual a duração máxima para a execução deste regime de tempo de trabalho, pois a lei apenas refere “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independente da idade (...)”, ou seja, poder-se-ia pensar num limite máximo de 12 anos ou, até para todo o sempre. No entanto, o artigo 57.º n.º 1, alínea a) do CT indicia expressamente a existência de um limite máximo para a prestação de trabalho ao abrigo do trabalho flexível, sem que, no entanto, o indique.

Neste ponto, tem sido entendimento da Doutrina que “a omissão de um prazo máximo para aplicação do regime de horário flexível constitui lapso do legislador e que deve ter-se por aplicável no quadro do artigo 56.º do CT o limite enunciado no n.º 4 do artigo 55.º. Embora este preceito não seja totalmente claro, dele resulta uma duração máxima (“até”), que varia consoante o número de filhos.”

Continuando os mesmos autores a referir que “a referência que deste n.º 4 do artigo 5.º consta a uma “prorrogação até...” permite perceber que a duração inicial será inferior, pois isso mesmo se admitindo o seu prolongamento até à duração máxima que aí se prevê. Também quanto ao horário flexível isso deve acontecer.

Conforme se sublinha programação dos tempos é feita em ciclos que normalmente não excedem a duração anual (sendo, em muitos casos inferior). No entendimento destes autores, a fixação de um regime de horário flexível sem qualquer fixação do seu período de duração — no caso concreto da Trabalhadora, poder-se-ia presumir (pois a Trabalhadora nem indicia se poderá ser superior) que, se fosse até aos 12 anos do seu filho, poderia ter uma duração de seis anos— “é uma solução totalmente desrazoável” e que deve ser aqui aplicável o prazo previsto no artigo 55.º n.º 4 do CT.

Aliás, tal pretensão da Trabalhadora não só carece de qualquer apoio legal (até porque todos os regimes de proteção de parentalidade e familiar têm estabelecido limites temporais relativamente curtos), como seria até prejudicial para a própria trabalhadora pois as necessidades de acompanhamento dos filhos são obrigatoriamente variáveis e voláteis, estando indiscutivelmente incompatíveis com decisões de longo prazo.

Acresce que a pretensão de beneficiar de horário flexível por período tão longo, é incompatível ainda com o imperativo constitucional de assegurar o equilíbrio entre a tutela devida à parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por um lado e a atividade da entidade

empregadora, por outro, pois este âmbito temporal alargado constitui uma intolerável compressão da liberdade da entidade empregadora.

Se a imposição do dever de fixação de horário flexível implica necessariamente uma restrição do poder organizativo do empregador, a manutenção desta compressão por um período desmesurado excede os limites do artigo 18.º da CRP à restrição dos direitos, liberdades e garantias. quer do empregador, quer até de outros trabalhadores.

Deste modo e pelo exposto, não poderá a conceber como admissível a ideia de atribuir à Trabalhadora a prestação de trabalho em horário flexível por período de tempo indefinido (ou até pelo período de tempo de seis anos) e ficar a isso condicionada durante todo aquele tempo, pois tal coloca em crise quer o planeamento organizativo da equipa onde a Trabalhadora exerce funções, quer da própria e, até do planeamento das prestações de trabalho dos restantes trabalhadores, para muitos anos vindouros.

Deste modo e pelo exposto, ainda que tenha de fixar a prestação da atividade da Trabalhadora em regime de horário flexível, a mesma deverá ser atribuída por período de 1 (um) ano, que poderá ser prorrogável mediante novo pedido da Trabalhadora e análise das circunstâncias existentes à data.

Imagine-se a Trabalhadora e outros trabalhadores na mesma situação a solicitarem todos horários flexíveis nestes condicionalismos (com a escolha de um só horário fixo por semana e prestação de trabalho unicamente de segunda a sexta-feira) com uma duração indefinida ou até com uma duração correspondente à celebração de 12 anos dos filhos anos...

Nestas circunstâncias, a ficaria totalmente privada de uma das suas prerrogativas enquanto empregadora e que consiste na elaboração e implementação de horários de trabalho!

IV. Da articulação com os direitos dos restantes trabalhadores

Ainda que o número de trabalhadores da seja 41, a situação de cada trabalhador tem de ser tratada e gerida dentro da unidade orgânica onde desempenha funções, pelo que em matérias como a de organização de horários, a terá de ponderar não a sua totalidade de secções, mas as que desempenham a mesma categoria ou o mesmo propósito de funções.

Pois aquilo que dita a organização do tempo de trabalho e a consequente atribuição e horário de trabalho a cada trabalhador são as necessidades operacionais no contexto o período de funcionamento do local onde o mesmo, em cada momento, se integra e presta a sua atividade, sendo a organização dos horários de trabalho ditada por critérios de racionalidade operacional a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, para disponibilidade de mais recursos quando existem mais necessidades operacionais que têm de ser satisfeitas, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

No caso em apreço, a Trabalhadora integra a equipa de auxiliares da ASAS.

Trata-se de uma equipa composta por onze trabalhadoras distribuídas pelas secções de lavandaria, cozinha, copa e limpeza.

Registo que as secções de Lavandaria e Cozinha apoiam diretamente também 14 pessoas idosas beneficiárias dos Serviços do Apoio Domiciliário Trata-se de secções que, tal como facilmente se consegue depreender, numa residência total e permanente de pessoas idosas, são absolutamente imprescindíveis, pelo que se essas secções não operarem ou sofrerem perda de capacidade, a não conseguirá prestar assistência aos seus moradores. Justifica-se assim a sua laboração durante todos os dias da semana.

O contrário ditaria um ambiente sem condições de limpeza e higiene de pessoas que, pela força da idade sujam os espaços e as roupas com maior frequência, além de que padecem de sistema imunitário mais frágil e, por isso mais suscetível de ficar com alguma doença, fruto da falta de limpeza e higiene das roupas e até do espaço. Acresce, obviamente, todas as consequências públicas e notórias de urna deficiente prestação da cozinha.

É aqui de toda a pertinência recordar o direito, consagrado da Constituição da República Portuguesa, das pessoas idosas às condições de vida digna, de habitação e convívio saudável de forma a combater a sua exclusão social.

Ora, as necessidades dos utentes da, só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores de forma a abranger toda a amplitude de horário de funcionamento das respetivas secções, o que apenas é possível, com a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, de domingo a sábado.

Qualquer outro horário, quer fosse fixo, quer fosse limitado a prestação de trabalho em apenas alguns dias por semana, naturalmente não poderia servir para o desempenho das funções das referidas secções da.

Assim, quando estamos a analisar uma situação de uma trabalhadora que desempenha funções na lavandaria, limpeza ou cozinha da, dever-se-á sempre observar a situação das restantes trabalhadoras com as mesmas funções.

Estas onze trabalhadoras desempenham funções em condições iguais às da Trabalhadora, contudo, o facto de existirem várias trabalhadoras integradas nestas secções, de todo, abrir portas para quem assim pretender deixar simplesmente de desempenhar as suas funções no regime necessário (mesmo tendo sido contratado apenas para tal) e passe a desempenhar funções em horário fixo e unilateralmente decidido pela própria trabalhadora.

Ora, ao pretender exercer atividade somente em dias úteis, entre as 09h00 e as 17h00, a Trabalhadora irá sair do regime de organização de trabalho em turnos rotativos de 7 dias/semana, continuando a exercer exatamente o mesmo trabalho do que as suas colegas, auferindo a mesma retribuição, mesmas regalias, e sem que tenha a penosidade de exercer o trabalho durante os fins de semana.

Ora, como é facilmente perceptível, a, contrata o número de trabalhadores necessários conforme as suas necessidades de recursos humanos naqueles postos de trabalho, sendo obrigada — como é prática comum - a fazer o exercício — sempre complexo - de determinar os turnos de cada um deles, de forma a garantir aos mesmos condições de trabalho igualitárias e os mesmos períodos de descanso.

A não esquece — nem pode nunca esquecer — que todo e qualquer trabalhador. Com ou sem filhos, tem família, tem amigos, tem vida pessoal e, acima de tudo tem direito ao repouso, motivo pelo qual a elaboração dos horários de trabalho e dos turnos rotativos passa por ser uma das tarefas mais complexas da, tendo a mesma a responsabilidade de conciliar todos os direitos dos trabalhadores, inclusive, sem esquecer, obviamente os relativos à parentalidade — o que faz questão de cumprir.

Ao conceder o horário de trabalho unilateralmente pretendido pela Trabalhadora irá deparar-se com uma situação em que tem trabalhadoras que, pelo simples facto de não solicitarem o exercício de atividade em horário flexível (e com isto não significa que não tenham filhos), se vêm impedidas do gozo de fins de semana, pois são chamadas para fazer os horários que a Trabalhadora não pretende fazer— ficando irremediavelmente lesadas na conciliação da vida laboral com a familiar, o que ge , inevitavelmente, desigualdade entre as várias trabalhadoras (inclusive de entre aquelas que são mães).

Não quer com isto a, de forma alguma, provocar a incompatibilização entre trabalhadoras com e sem responsabilidades familiares, pelo contrário, a não ó respeita como apoia a necessidade, cada vez mais importante, de apoiar as famílias. Sucede, porém, que a não pode desprezar os direitos de todas aquelas trabalhadoras que não exercem atividade nestes regimes e que nem por isso têm menos direito de se sentir cansadas ou de ter uma vida pessoal. Aliás, sem embargo de todo o respeito que merece o princípio constitucional da proteção da maternidade e paternidade, consagrado no artigo 68.º n.º 1 da CRP, o mesmo deverá ajustar-se ao princípio, também ele constitucional, de que “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º n.º 1, alínea b) CRP).

Este entendimento tem ainda, no âmbito do tema da concessão de horários flexível merecido análise pela doutrina e jurisprudência, tendo estas vindo a pronunciar-se no sentido de que a concessão deste regime terá, necessariamente, de enquadrar-se no seio organizativo das empresas e sempre no estrito respeito pelos direitos dos restantes trabalhadores.

V. Exigências imperiosas do funcionamento da Empresa

Conforme já supra referido, , sendo uma entidade que se dedica ao auxílio e acompanhamento de pessoas idosas, com todas as características adjacentes a esta atividade.

Quer isto dizer que a AAS não só serve como local de permanência de idosos durante o dia, como — e é esta a sua principal atividade — serve de residência total e permanente de idosos e Serviço de Apoio Domiciliário nas seções de Lavandaria e Cozinha.

Não se mostra necessário recordar todas as necessidades que as pessoas precisam de ver atendidas, para perceber que na a atividade de acompanhamento aos utentes é diária e contínua.

Neste contexto, o setor de atividade da não é, manifestamente, um setor de horários de trabalho típicos, incluindo no caso concreto da Trabalhadora, em que presta atividade numa associação que serve de residência total e permanente de 63 idosos, mas o apoio diário a 14 idosos em apoio da Lavandaria é fornecimento de alimentação.

Quer isto dizer que, para que consiga assegurar o propósito da sua atividade, a têm de cumprir um período de funcionamento atípico. com necessidade de funcionamento em todos os dias da semana e não apenas nos dias úteis. Por esse motivo, a ASAS encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade todos os dias da semana e todos os dias do ano, abrangendo, naturalmente, Sábados, Domingos e feriados.

Neste sentido, a organiza e fixa os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente ao auxílio dos seus utentes segundo o regime de organização de trabalho por turnos, com descansos semanais rotativos - cfr. 221º, nº 1 do CT.

Esta organização do trabalho por turnos tem, nos termos legais, como pressuposto o trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo e descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou de semanas (artigo 220º do CT) o que serve o propósito de assegurar que a atividade do estabelecimento se execute sempre que o seu período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho, distribuindo, de forma equitativa, entre TODOS os elementos de uma equipa e trabalho, a penosidade da prestação de trabalho por turnos, mais concretamente, i) a rotatividade dos horários de entrada e saída, ii) a rotatividade da prestação de trabalho os sábados e domingos, iii) a rotatividade da prestação de trabalho em período noturno, etc

A Trabalhadora integra uma equipa que, obrigatoriamente exerce atividade em regime de turnos rotativos, pois o setor da lavandaria, limpeza e cozinha, onde exerce a sua atividade, terá de funcionar durante todos os dias da semana. É nesse pressuposto que procede à sua contratação, cumprindo sempre a obrigação leal de informar cada um dos trabalhadores — incluindo a Trabalhadora — dos pressupostos para o exercício da sua atividade.

A Trabalhadora foi contratada no pressuposto de que aceitava a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos e que os seus dias de descanso poderiam não coincidir com o sábado e o domingo. Tais disposições resultam consagradas no contrato de trabalho celebrado. Ou seja, desde a data da sua contratação, que a Trabalhadora tem perfeito conhecimento — e concorda — que foi contratada por uma associação que funciona sete dias por semana, bem como que, por força das funções para as quais foi contratada, o seu horário de trabalho funciona em regime de turnos rotativos.

A tem cerca de 41 trabalhadores, estando os mesmos divididos e organizados dentro de cada unidade — a saber, os serviços administrativos, trabalhadores auxiliares, cozinheiras, rececionistas, ajudantes de ação direta, e serviços de apoio domiciliário. Ou seja, ainda que o número de trabalhadores da seja 41, a situação de cada trabalhador tem de ser tratada e gerida dentro da unidade onde desempenha funções, porque em matérias como a de organização de horários, cada unidade é analisada e tratada como uma só, independente das demais. Pois aquilo que dita a organização do tempo de trabalho e a consequente atribuição de horário de trabalho a cada trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do local onde o mesmo. em cada momento, se integra e presta a sua atividade, sendo a organização dos horários de trabalho ditada por critérios de racionalidade operacional a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, para disponibilidade de mais recursos quando existem mais necessidades operacionais que têm de ser satisfeitas. constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavalia re alterar.

No caso em apreço e tal como supra referido, a Trabalhadora integra a equipa de auxiliares da desempenhando atividade na lavandaria, limpeza e cozinha, em regime de turnos rotativos.

Tratando-se de uma residência de idosos, estes serviços têm um período de funcionamento de domingo a sábado, sendo que nos dias úteis funcionam das 08h00 às 21h00 e aos fins de semana, das 09h00 às 14h00 (lavandaria e limpeza) os restantes secções das 08h00 às 21h00 (cozinha e copa).

Ora, as necessidades dos utentes da só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores de forma a abranger toda a amplitude de horário de funcionamento, o que apenas é possível, com a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, de domingo a sábado.

Qualquer outro horário, quer fosse fixo, quer fosse limitado a prestação de trabalho em apenas parte do dia, quer fosse limitado a apenas alguns dias por semana, naturalmente não poderia servir para a satisfação das necessidades básicas dos utentes da, pois como facilmente se compreende os utentes não poderão satisfazer as mais básicas necessidades do ser humano somente quando as trabalhadoras estiverem disponíveis para procederem ao seu atendimento.

Evidentemente que a tem, nas secções de lavandaria, limpeza e cozinha, varias trabalhadoras a desempenhar funções — nem de outra forma poderia ser — contudo, o facto de existirem várias trabalhadoras integradas nestas secções não pode, de todo, abrir portas para quem assim pretender, deixar simplesmente de desempenhar as suas funções no regime necessário (mesmo tendo sido contratado apenas para tal) e passe a desempenhar funções em horário fixo e unilateralmente decidido.

Ora, a amplitude semanal do horário flexível solicitado pela Trabalhadora apenas lhe permite realizar as tarefas para as quais foi contratada e alocada na secção apenas de segunda-feira a sexta-feira, já que aos sábados e domingos não pretende realizar nenhuma prestação de trabalho.

Ou seja, sendo adotado o horário de trabalho escolhido pela, ou as restantes trabalhadoras das referidas secções asseguram os horários que a mesma não pretende, ou os utentes que necessitam de apoio aos fins de semana seriam simplesmente menosprezados nas necessidades mais básicas que todos os seres humanos têm.

Consequentemente, este horário pretendido pela Trabalhadora, construído de acordo com a sua disponibilidade para o trabalho, não está associado a critérios e racionalidade operacional, o que poderá seriamente a comprometer a capacidade de resposta da, para os quais a mesma labora, com prejuízo daí decorrente, já que existem dias da semana que, ou as restantes trabalhadoras reforçam estes horários prejuízo do seu descanso e vida privada, ou manifestamente não têm cobertura de recursos humanos suficientes para as necessidades dos seus utentes.

Por outro lado, ao realizar prestação de trabalho unicamente quando pretende, a vai registar um número de trabalhadores manifestamente excessivo face ao volume de trabalho, o que terá um impacto direto na sua rentabilidade. Daqui poderá concluir-se que a amplitude e o tipo de horário solicitado pela Trabalhadora, não permite que esta execute as tarefas para as quais foi contratada em todos fins de semana, pelo que a capacidade de resposta da ficará, necessariamente, comprometida, encontrando-se preenchido o requisito de necessidade imperiosa e funcionamento da ASAS.

Ora, por todos os motivos supra expostos, naturalmente que é uma exigência imperiosa de funcionamento da, inerente ao seu poder de direção e de gestão, o poder elaborar e implementar horários de trabalho por turnos rotativos e irregulares de acordo com as suas necessidades operacionais e integrar os recursos humanos com as valências correspondentes nos referidos horários de trabalho, assegurando assim o pleno funcionamento das diferentes secções, com níveis de rentabilidade que permitam a sua manutenção e, consequentemente a manutenção dos postos de trabalho àquelas associados.

Ora, obviamente a não fica indiferente aos argumentos apresentados pela Trabalhadora, percebendo-os e aceitando-os, como não poderia deixar de ser.

Contudo, a tem por obrigação a proteção de todos os seus trabalhadores, sem distinção, bem como missão assegurar aos seus utentes condições de vida dignas de qualquer ser humano. Por mais que perceba a situação familiar da trabalhadora em concreto, não pode a, para o cumprimento cego das pretensões de uma trabalhadora, prejudicar de forma seria, quer as restantes trabalhadoras, quer dos seus próprios utentes. É certo que a solução também poderia passar pela contratação de mais trabalhadores, porém, este cenário levaria a um excedente de mão de obra na nos horários em que a Trabalhadora pretende trabalhar e ainda a um aumento significativo dos custos estruturais da. Esta solução coloca, naturalmente em causa a viabilidade económica da e, consequente a sua manutenção,

sendo certo que um seu potencial encerramento implicaria não apenas o desaparecimento do local de trabalho de todos os trabalhadores a esta afetos, mas ainda a residência de 63 pessoas e mais 14 pessoas idosas no Serviço de Apoio Domiciliário.

Pelo exposto, o exercício do direito à prestação de trabalho em horário flexível pela Trabalhadora y — que a reconhece existir — não pode, contudo, comprometer de forma tão gravosa a sua organização do trabalho, pois o modelo de organização existente e que afeta a generalidade das trabalhadoras das secções de lavandaria, limpeza e cozinha não pode ser posto em causa por situações à partida contrárias ao modo de funcionamento das referidas secções.

E, sublinhe-se desde já que não está aqui em causa qualquer questão de discriminação relativamente à Trabalhadora ou a todos os trabalhadores que têm filhos, mas sim está em causa o sistema organizativo da ASAS, a sua capacidade de dar resposta às pretensões dos seus utentes e o respeito pelo direito ao descanso dos outros trabalhadores.

Sendo de sublinhar ainda que é obrigação da empregadora o respeito pelo direito constitucional da conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar da Trabalhadora, o que faz questão de cumprir, mas também o respeito pelo direito constitucional da conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar de todos os demais trabalhadores, bem como pelo direito constitucional ao repouso e descanso semanal dos restantes trabalhadores que exercem atividade nas secções de lavandaria, limpeza e cozinha, acima de tudo, o direito, das pessoas idosas às condições de vida digna, de habitação e convívio direitos estes também consagrados da Constituição da República Portuguesa.

Por fim, mas não menos importante, o respeito pelo direito constitucional da de estabelecer e gerir o seu quadro organizativo, o qual, não sendo respeitado poderá levar a que os postos de trabalho de todos — incluído da própria Trabalhadora — possam ficar ameaçados.

Neste complexo exercício de conciliação de direitos, não pretende, como é evidente, a recusar sem mais o pedido apresentado pela Trabalhadora, pelo contrário pretende apresentar-lhe uma solução alternativa que, não colocando em causa a atividade das secções onde a mesma exerce funções, permita que a Trabalhadora exerça o seu direito a acompanhar o filho.

VI. Conclusão — Proposta a apresentar à Trabalhadora

A solução possível face a esta alteração unilateral de horário de trabalho que a Trabalhadora pretende, passa por restringir o seu âmbito de funções à secção da cozinha, podendo prestar trabalho em horário fixo, de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 16h00 e aos sábados das 09h00 às 14h00, não realizando qualquer prestação de trabalho aos domingos.

Deste modo e por todas as razões e motivos supra expostos, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira (descansos semanais fixos aos sábados e domingos) com amplitude horária entre as 09h00 às 17h00, à Trabalhadora, com fundamento nas exigências imperiosas do funcionamento da supra melhor explanados e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efetiva das secções onde a trabalhadora desempenha funções, propondo-se, com o objetivo de conciliação entre necessidades operacionais da e de vida pessoal da Trabalhadora a seguinte alternativa:

A alteração do local de trabalho da Trabalhadora para secção da cozinha, na qual poderá prestar trabalho em horário fixo, de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 16h00 e aos sábados das 09h00 às 14h00, não realizando qualquer prestação de trabalho aos domingos. (...)"

1.5. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, em **24 de maio de 2024**, recusando a proposta apresentada pela entidade empregadora, e mantendo na íntegra o pedido formulado – atribuição de horário flexível elaborado de segunda-feira a sexta-feira das 9h00 às 17 horas com hora de almoço, com as folgas obrigatórias ao sábado e Domingo.

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

Cumprir 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 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 trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. É 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 designios 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 vem solicitar a autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos, nascido a 15 de Setembro de 2017 com quem vive em comunhão de mesa e habitação e com quem constitui um agregado monoparental, propondo que, a partir do dia 25 de Março de 2024 e até aos 12 anos de idade do filho, o horário seja elaborado de segunda-feira a sexta-feira das 09:00 às 17:00 com uma hora de almoço das 13:00 às 14:00 horas, com as folga obrigatória e folga complementar ao sábado e domingo respetivamente, ou de segunda-feira a sexta-feira das 08:00 às 16:00 com uma hora de almoço das 13:00 às 14:00 horas, com as folga obrigatória e folga complementar ao sábado e domingo respetivamente.

2.38. Conjugando o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora damos por assente que a trabalhadora uma equipa que exerce atividade profissional, em regime de turnos rotativos, no setor da lavandaria, limpeza e cozinha nas instalações da entidade empregadora.

2.39. Embora a entidade empregadora não se refira especificamente aos horários de trabalho que existem na referida organização dos tempos de trabalho, a CITE não tem elementos que lhe permitam concluir pelo número de horas de trabalho que integram o período normal de trabalho da requerente. E, neste contexto, será forçoso concluir que o pedido da trabalhadora para que o horário seja elaborado de segunda-feira a sexta-feira das 09:00 às 17:00 com uma hora de almoço das 13:00 às 14:00 horas, com as folga obrigatória e folga complementar ao sábado e domingo respetivamente, ou de segunda-feira a sexta-feira das 08:00 às 16:00 com

uma hora de almoço das 13:00 às 14:00 horas, com as folgas obrigatória e folga complementar ao sábado e domingo respetivamente, **não lhe permite cumprir mais do que 35 (trinta e cinco) horas de trabalho efetivo por semana.**

2.40. Posto o que, e na falta de outros elementos – repita-se - no pressuposto de que a trabalhadora se encontra obrigada ao cumprimento de 40 (quarenta) horas de trabalho por semana, tendo por base o disposto no artigo 203º do Código do Trabalho, temos de concluir que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos de admissibilidade do pedido já que não lhe permitirá o cumprimento do período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, nos termos do artigo 56º, nº 4 do Código do Trabalho.

III – INFORMAÇÕES

A CITE informa que:

3.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

3.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

3.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

IV – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

4.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido.**

4.2. Sem embargo, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JUNHO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.