

PARECER N.º 685/CITE/2024

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

Processo n.º 2865-FH/2024

I – OBJETO

1.1.A CITE recebeu em 20.05.2024, da entidade empregadora , pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora , a desempenhar funções em estabelecimento da empregadora supramencionada.

1.2. Em 18.04.2024 a trabalhadora remeteu pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, por via do qual, solicita que lhe seja elaborado um horário de trabalho **com horário de saída no máximo até às 17h:30m, e com folgas ao domingo e segunda-feira**, a fim de prestar assistência ao seu filho com 8 anos de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário pretendido perdure pelo período de 4 anos.

1.3. Em 06.05.2024, por correio eletrónico, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a **intenção de recusa**, alegando, para tanto que:

A) O pedido de flexibilidade de horário é negado por não reunir os requisitos dos artigos 56 e 57 do código do trabalho, nomeadamente, por não formular a trabalhadora o prazo de duração que pretende o horário;

B) Ao trabalhador compete indicar o período de início e termo que tem disponível para prestar trabalho atendendo do horário de funcionamento da loja;

C) A elaboração do horário compete à entidade empregadora, nos termos do artigo 56.º do código do trabalho, não compete ao trabalhador decidir sobre os seus dias de gozo de descanso semanal;

D) É do conhecimento da trabalhadora que o contrato que celebrou com a entidade empregadora prevê a prestação de trabalho em regime de horário rotativo;

E) A loja enquadra-se no setor da restauração pelo que está aberta 7 dias por semana com horário de funcionamento das 8:00h às 01:00h;

E) A loja dispõe de 2 turnos completos de 40 horas semanais, das 9:00h às 17h e 30m e das 17h:30m à 01:00h;

F) A loja necessita no período de abertura da presença de 4 trabalhadores, 3 operadores e um gerente de turno;

G) No período de abertura a loja dispõe de 2 trabalhadores operadores com horário flexível, impostos pela CITE;

H) O outro operador e gerente de turno necessários para a abertura são escalados dos demais trabalhadores que compõem o quadro de pessoal da loja em cumprimento do horário rotativo;

I) O período de maior afluência de trabalho diário regista-se no período do jantar, motivo pelo qual são necessários mais trabalhadores em loja nesse período;

J) Os dias de sexta-feira sábado e domingo são os dias de maior volume de pedidos na loja da BK de Beja, o que implica uma sobrecarga dos demais colegas, além de serem os dias mais pretendidos para os dias de descanso semanal, sendo que todos os trabalhadores têm direito a rotativamente a poder gozar o dia de folga aos fins de semana;

L) A empresa assegura a todos os trabalhadores da loja, incluindo os que desempenham a mesma função da trabalhadora folgas rotativas de forma a assegurar que todos possam usufruir do descanso semanal aos fins de semana, cumprindo assim o princípio da igualdade no tratamento entre todos;

M) Existem outros trabalhadores na mesma loja com filhos menores a seu cargo que procuram organizar a vida familiar com a vida profissional dentro dos horários existentes;

N) Era do conhecimento da trabalhadora que o trabalho seria prestado em horário rotativo e por turnos sendo importante a disponibilidade para trabalhar aos fins de semana;

O) A empresa está disponível para permitir a compatibilização da vida familiar com horário de trabalho, no entanto, não tem como conceder o horário flexível exigido pela trabalhadora por tempo indeterminado;

P) A loja tem diversos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, pelo que a concessão do horário flexível à trabalhadora impede o regular funcionamento da loja atendendo ao número de trabalhadores necessários por turnos e a necessidade de

cumprir os horários rotativos necessários no setor da atividade e para com os demais trabalhadores;

Q) A atribuição do horário flexível à requerente vai constituir um problema operacional grave;

R) A loja só necessita de 3 operadores, no caso de ser concedido à requerente horário flexível a deixa de poder atribuir horários rotativos aos demais trabalhadores pelos motivos já referidos;

S) É essencial à boa gestão da equipa e do funcionamento da empresa permitir que todos possam beneficiar, de forma rotativa, dos horários de turnos e do descanso semanal aos fins de semana, o que a conceder à requerente os dias de descanso fixos ao fim de semana iria implicar necessariamente, que colegas tivessem direito a menos dias de descanso nesses dias para compensar a sua ausência.

1.4. A trabalhadora não exerceu o direito de apreciação previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…).”

2.2 . A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres Em domínios ligados ao emprego e a atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.3. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das

mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

2.4. 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.

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. 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 na alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

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

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

2.9. Na esfera do Direito Nacional, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível,

entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário,

podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.22. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.23. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.24. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, a trabalhadora, apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade, **de terça-feira a sábado, com horário máximo de saída às 17h:30m.**

Fundamenta o seu pedido na necessidade de assegurar cuidados ao filho menor com 8 anos de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

Solicita, ainda, que o horário perdure durante um período de 4 (quatro) anos.

3.2. Desde logo, importa apreciar a alegação da entidade empregadora no sentido de que, o pedido formulado pela trabalhadora não cumpre os requisitos dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho, por não conter a indicação do prazo de duração que pretende para a duração do horário flexível.

3.3. Discordamos de tal alegação, uma vez que, no pedido apresentado à entidade empregadora a trabalhadora declara, expressamente, que pretende a atribuição de horário flexível durante um período de 4 anos, o que configura, o cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do código do trabalho.

3.4. Ainda assim, sempre se dirá que, na esteira daquele que tem sido o entendimento desta Comissão, a omissão por parte dos/as trabalhadores/as do prazo exato durante o qual pretendem a duração da flexibilização do horário de trabalho, não constitui causa impeditiva, por vício de forma, à atribuição do horário flexível pela entidade empregadora, antes, considera esta Comissão, que, a não especificação exata do prazo pretendido deverá culminar na interpretação de que pretendem os/as trabalhadores/as beneficiar do gozo desse direito até ao limite máximo legalmente previsto, que se encontra estatuído no n.º 1 do artigo 56.º do código do trabalho.

3.5 A entidade empregadora assenta, também, a sua intenção de recusa no entendimento de que aos/às trabalhadores/as não compete decidir sobre os seus dias de gozo de descanso semanal, uma vez que, o enquadramento legal do artigo 56.º do código do

trabalho apenas lhes permite indicar o período de início e termo que têm disponível para a prestação de trabalho.

3.6. E face a este entendimento da entidade empregadora, importa lembrar que, o enquadramento legal do artigo 56.º do código do trabalho visa em primeira linha proporcionar uma conjugação equilibrada entre a vida laboral e as responsabilidades familiares, especialmente quando estas últimas impõem convocar a insubstituível função da maternidade e da paternidade, o que não colide com o poder de direção e organização dos horários de trabalho que está, efetivamente, a cargo da entidade empregadora.

3.7. O quadro legislativo do artigo 56.º do código do trabalho mantém na esfera da entidade empregadora o poder de organização e elaboração dos horários de trabalho que deve, contudo, fazê-lo com apreciação da escolha horária que lhe é apresentada pelo trabalhador, desde que este o tenha solicitado com observância dos limites legais, designadamente, com respeito pelo período de funcionamento do local de trabalho e do cumprimento do período normal de trabalho.

3.8. Esta dicotomia entre o poder da entidade empregadora na organização e elaboração do horário de trabalho *versus* o direito dos/as trabalhadores/as em verem conciliada a sua vida profissional com as responsabilidades familiares, coloca-nos em presença de um verdadeiro “*poder-dever*”, que emerge da necessidade de atender a valores eminentes, como são as responsabilidades familiares.

3.9. O entendimento da entidade empregadora de que não podem os/as trabalhadores/as decidir sobre os dias de gozo de descanso semanal, colide frontalmente com a doutrina maioritária desta Comissão, que perfilha o sentido de que assiste, efetivamente, legitimidade aos/às trabalhadores/as em requerer a escolha dos dias de descanso semanal, ainda que essa escolha coincida com dispensa de prestação de trabalho aos dias de fim de semana. Só por via deste entendimento se cumpre, verdadeiramente, a função postulada no artigo 56.º do código do trabalho.

3.10. E neste sentido, veja-se, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12/10/2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, e, do qual se extrai o seguinte sumário: “*O texto dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho não exclui a inclusão do*

descanso semanal, incluindo o sábado e domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.”

3.11. Quanto aos termos em que a trabalhadora formula o pedido de horário flexível, balizando apenas o horário máximo para o termo do período diário de trabalho – “*No máximo até às 17h:30m*”, importa analisá-lo em conjugação com a resposta de intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

3.12. Desde logo porque, a intenção de recusa da entidade empregadora em nada se prende com a formulação de um horário flexível com este limite horário para o termo do tempo de trabalho diário indicado pela trabalhadora, e por outro lado, porque resulta da comunicação de intenção de recusa da entidade empregadora que, a loja onde a trabalhadora está integrada dispõe de 2 turnos, um deles **das 9h às 17h:30m** e outro das **17h:30m à 01:00h**, e, ainda, que o horário de funcionamento do estabelecimento é das **8:00h às 01:00h**.

3.13. Ora, face ao circunstancialismo supra exposto outro entendido não pode colher que não o de que, a entidade empregadora apreendeu que a pretensão da trabalhadora é no sentido do horário flexível que lhe seja atribuído tenha correspondência com o turno **das 9:00 h às 17h:30m** existente na empresa.

3.14. Ora, os termos em que a trabalhadora formula o seu pedido cumpre, por um lado, os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T., e por outro, mantém na esfera da entidade empregadora uma maior amplitude do poder de determinação do horário de trabalho flexível, o que permite, por esta via, assegurar o cumprimento do período normal de trabalho e o cumprimento do horário de funcionamento do estabelecimento.

3.15 Acresce ainda que, somos de entender que o pedido formulado pela trabalhadora tem enquadramento nos turnos existentes na organização da loja em que labora.

3.16. Em rigor, e tal como se refere no ponto **2.22** do presente parecer, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

3.17. A este propósito, refere o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 2/03/2017 proferido no âmbito do processo n.º 2608/16. 3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt que: “(...) entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º n.º 2 do código do trabalho, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, tudo aquilo que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário uma vez definido na sua execução seja fixo.”.

3.18. Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece no mesmo Aresto que: “São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e a liberdade de organização empresarial (cfr. Arts 61.º e 80.º n.º 1 al c) da Constituição da Púbrica portuguesa). Mas esses interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os *supra* referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles quando em presença de interesses imperiosos.

3.19. Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019, proferido no âmbito do processo n.º 3824/18. 9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “Apesar do horário solicitado ter horas 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 filho menor(...). E esta é a essência da definição de horário flexível.” (sublinhado nosso).

3.20. Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras,

devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse Público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrado.

3.21. Acresce ainda que, a entidade empregadora, fundamenta a intenção de recusa, alegando dificuldades na organização dos turnos; um acréscimo de maior volume de trabalho nos dias de sexta-feira, sábado e domingo e que já existem 2 trabalhadores com a categoria profissional de operadores em regime de horário flexível imposto pela CITE.

3.22. E importa sublinhar que, como tem sido entendimento da CITE, o facto de poderem existir na organização da entidade empregadora outros trabalhadores em gozo efetivo do direito de laboração mediante a atribuição de horário flexível, não significa que o mesmo direito possa ser indeferido a outros trabalhadores que o solicitem, desde que, em circunstâncias iguais.

3.23. O facto de coexistirem na organização da empresa vários trabalhadores na mesma circunstância, impõem-se à entidade empregadora a organização dos horários de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as por forma a garantir que a todos/as é permitido o gozo dos mesmos direitos. Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes. Todavia se os direitos em conflito forem desiguais ou de diferente espécie prevalece o que deva considerar-se superior, tem coerência normativa com o disposto no artigo 335.º do Código Civil.

3.24. Pelo que, cumpre agora analisar se resultam demonstradas pela entidade empregadora exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora por ser indispensável, que justifiquem a recusa.

3.25. Contudo, somos de entender que, nenhuma das circunstâncias invocadas pela entidade empregadora logrou demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, ónus que se impunha cumprir conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do trabalho.

3.26. Nada resultou demonstrado no sentido de que, o horário formulado pela trabalhadora, incluindo os dias de descanso semanal ao domingo e segunda-feira, compromete o normal funcionamento do estabelecimento, bem como, nada resultou demonstrado quanto à existência de características técnicas ou específicas da trabalhadora requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição.

3.27. Os critérios de “*exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa*” e a “*impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*”, que possam justificar recusa da entidade empregadora na atribuição de um horário flexível, não se expressam com meras alegações, antes, devem ser materializados com factos concretos que permitam a análise casuística da sua efetiva existência.

3.28. E, a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores não constitui *per si* uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço. Conforme referido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º 9430/18.0T8VNG.P1, 18/05/2020: “*O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal*”

3.29. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

IV – A CITE informa que:

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

V– CONCLUSÃO

Face ao exposto:

5.1. 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 .

5.2. A entidade 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 ao trabalhador essa mesma conciliação,

nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 19 DE JUNHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)