

PARECER N.º 691/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.

Processo n.º 2988-FH/2024

I – OBJETO

Em 27.05.2024, foi remetido à CITE, por correio registada, pela entidade empregadora, o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, a desempenhar funções Ajudante de Acção Direta, nesta entidade.

1.1. Em 09.05.2024, foi rececionado, por carta registada a o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, como se transcreve:

“(…)

Assunto: Pedido de regime de horário flexível

Ex.mo Senhor / Ex.ma Senhora / Ex.mos Senhores:

Venho através desta carta pedir regime de trabalho flexível nos termos do artigo 56.º e 57.º do CT.

*Eu D. venho através deste meio pedir para usufruir do **seguinte horário laboral de segunda-feira a sexta-feira das 7:00 às 14:24, pois tendo eu uma filha menor de 12 anos, tenho esse direito e pretendo usufruir desse mesmo horário se possível a partir do próximo mês de junho de 2024 e até a minha filha S. perfazer os 12 anos de idade, este pedido vem em seguimento que ultimamente o meu esposo muitas vezes se encontra a trabalhar aos fins de semana e feriados e nós não temos rede de apoio para que a menina fique ao cuidado de terceiros, sem mais assunto a tratar.***

Agradeço efetivamente uma resposta ao meu pedido

(…)”

1.2. Em 22.05.2024, por carta registada, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, que se transcreve:

“(…)

ASSUNTO: Pedido de regime de horário flexível

REF: V/Carta de 2024-06-06

Ex.ma Senhora:

Acusamos a recepção da v/carta em referência.

Em resposta à referida carta e nos termos do disposto nos n.ºs 2 a 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, o C.S.C, vem, pela presente, comunicar que é intenção recusar o pedido formulado, com os fundamentos seguintes:

1 O pedido formulado não corresponde a qualquer modalidade de horário de trabalho flexível, mas sim a uma pretensão de atribuição de horário fixo e sem turnos;

2 Por outro lado, o pedido formulado não reúne os requisitos estabelecidos no n.º 1 do referido artigo 57º, pois que:

a) não indica o prazo previsto para a duração do regime de horário flexível; e

b) não declara que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação;

3 Consideramos muito relevante e esclarecedora a parte daquela v/comunicação em que se declara que o seu "esposo muitas vezes se encontra a trabalhar aos fins de semana e feriados";

4 Ora, por um lado, a expressão "muitas vezes" demonstra que o seu esposo não trabalha regularmente em fins de semana e feriados;

5 Por outro lado, é do conhecimento do C.S.C. que o esposo de V.Exª é trabalhador da empresa T., cujo estabelecimento industrial se situa exactamente em Calendário;

6 O esposo de V.Exª nunca trabalha ao domingo, pois que o estabelecimento industrial da T. está sempre encerrado naquele dia;

7 Caso esporadicamente aquele estabelecimento industrial funcione em dia feriado ou ao sábado, daí resulta que o esposo de V.Exª estará a prestar serviço, apenas em casos excepcionais, mas sempre fora do período normal de trabalho semanal próprio da actividade do referido estabelecimento;

8 Nessa hipótese, o esposo de V.Exª estará a prestar trabalho suplementar;

9 Caso o esposo de V.Exª esteja a prestar trabalho suplementar em alguns dias de sábado ou feriados, terá fundamento para recusar essa prestação, ao abrigo do disposto no n.º 3 do art. 227.º do Código do Trabalho;

10 Se o esposo não estiver em regime de horário flexível, deve ele próprio solicitar esse regime de modo a colmatar as eventuais (mas não evidenciadas) necessidades familiares

11 A actividade industrial da empresa empregadora do seu esposo não tem as necessidades permanentes de assistência com se depara e são da responsabilidade pelo.;

12 Não é viável que o regime de horário flexível seja atribuído a V.Ex^a, pelas razões adiante indicadas;

13 O que não é viável é que V.Ex^a tenha um horário dito flexível, que será sempre incompatível com as exigências do funcionamento do estabelecimento residencial e assistencial do., para que o seu esposo continue a prestar trabalho suplementar;

14 De todo o modo, a atribuição do pretendido horário é absolutamente incompatível e inconciliável com as exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento residencial e assistencial do., que de seguida se referem, mas que são do perfeito conhecimento de V. Exa;

15 Nos termos do contrato de trabalho celebrado com o C.S.C., está atribuída a V. Exa a categoria profissional de ajudante de acção directa;

16 Em conformidade com a referida categoria profissional, V. Exa exerce as correspondentes funções, tal como elas estão definidas no instrumento de regulamentação colectiva do trabalho aplicável;

17 O., como entidade empregadora, é proprietário e explora, sem fins lucrativos, um estabelecimento residencial e assistencial para idosos;

18 É nesse estabelecimento e para os utentes do mesmo que V. Exa exerce as funções próprias da categoria profissional que está atribuída e pelas quais é remunerada;

19 Como se trata de um estabelecimento residencial e assistencial para idosos, as actividades são executadas em permanência e sem qualquer interrupção, durante 365 dias por ano e durante 24 horas por dia;

20 Aquelas actividades destinam-se a servir dezenas de utentes, o que é também do perfeito conhecimento de V.Ex^a;

21 Assim, os horários dos trabalhadores ao serviço do C.S.C. estão organizados e são cumpridos de acordo com os mapas previamente elaborados;

22 Como se trata de serviços continuados e dirigidos a pessoas vulneráveis e com especiais necessidades de assistência, os horários são organizados e cumpridos em regime de turnos rotativos;

23 Também quanto aos fins de semana, se cumpre o que a lei e o instrumento de regulamentação colectiva do trabalho estabelecem, de modo a que todos os trabalhadores prestem serviços aos fins de semana, sem prejuízo de beneficiarem de descanso, nesse período, pelo menos de sete em sete semanas;

24 O horário atribuído e que V.Ex^a tem estado a cumprir destina-se exactamente a acautelar as necessidades absolutas de assegurar o funcionamento do estabelecimento do C.S.C. e a prestar, sem falhas ou interrupções, a prestação dos cuidados aos utentes residenciais ou outros utentes, nomeadamente do apoio domiciliário;

25 *Face às referidas necessidades imperiosas de prestação de serviços assistenciais é que todas as trabalhadoras com a categoria e as funções de ajudante de acção directa tem o mesmo regime de horário;*

26 *A atribuição de um horário flexível ou a tempo parcial a V.Ex^a determinaria quebras e deficiências assinaláveis nos serviços assistenciais, as quais constituiriam consequências gravosas para o funcionamento do estabelecimento e para os respectivos utentes; e*

27 *Por outro lado, existem vários outros trabalhadores, com idêntica categoria profissional e funções exercidas, que têm igualmente filhos menores de 12 anos, os quais sabem e aceitam que, tendo em conta as especiais características da actividade do estabelecimento residencial e as necessidades assistenciais permanentes, não é possível atribuir horário flexível ou a tempo parcial a nenhum deles.*

Face ao exposto e tratando-se de exigências imperiosas da actividade da empregadora, que são do perfeito conhecimento de V. Exa, comunica-se que o C.S.C. tem intenção de recusar o pedido apresentado.

(...)”

1.3. A trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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 (...)*”.

2.2. 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 à 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o 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.

2.4. 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 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado 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. 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.

2.21. 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

2.22. 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.

2.23. 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 resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.**

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que **é dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores 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/a 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)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento

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

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 concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. 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.

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, **a trabalhadora solicita** atribuição do **horário laboral de segunda a sexta, das 07h00m às 14h24m**, pois tendo uma filha menor de 12 anos **pretende usufruir desse mesmo horário se possível a partir do próximo mês de junho de 2024 e até à filha perfazer os 12 anos de idade**, em seguimento de, ultimamente, o seu esposo, muitas vezes, se encontra a trabalhar aos fins de semana e feriados e não terem rede de apoio para que a menina fique ao cuidado de terceiros.

2.28. Por outro lado, a entidade empregadora apresenta **a intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço** e de o **pedido formulado pela trabalhadora não corresponder a qualquer modalidade de horário de trabalho flexível**, mas sim a uma pretensão de atribuição de horário fixo e sem turnos, **bem como por não reunir os requisitos estabelecidos no n.º 1 do referido artigo 57º**, ao não indicar o prazo previsto para a duração do regime de horário flexível e não declarar que a menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação.

2.29. Pelo que se começa **por analisar-se a (in)admissibilidade do pedido da trabalhadora**, sem prejuízo do entendimento contrário da entidade empregadora ao alegar que *“não reúne os requisitos estabelecidos no n.º 1 do referido artigo 57.º, ao não indicar o prazo previsto para a duração do regime de horário flexível e não declarar que a menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação”*, esclarece-se que **tem sido entendido desta Comissão que não obstante a trabalhadora não declarar expressamente que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha menor de 12 anos, mostra-se possível a sua inferência, a sua ilação** do pedido apresentado pela trabalhadora e da forma como foi formulado, **por a trabalhadora declarar que tem uma filha menor de 12 anos e que pretende usufruir do horário flexível**, se possível a partir do próximo mês de junho de 2024 e **até à filha perfazer os 12 anos de idade, em seguimento de**, ultimamente, **o seu esposo, muitas vezes, se encontra a trabalhar aos fins de semana e feriados e não terem rede de apoio.**

2.30. É, ainda, **entendido desta Comissão constante em diversos pareceres emitidos³**, que o regime de horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, **permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo**, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

2.31. Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.32. Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

2.33. Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende *“por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e*

³ Consultáveis e disponível em www.cite.gov.pt

do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal". E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que *"o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal"*.

2.34. Nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.35. Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

2.36. Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.37. De facto, deve, sempre que possível, atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.38. Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

2.39. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível por motivos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da Igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa

profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, inviabilizando o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.40. Neste sentido, menciona-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, n.º 2 do C.T., 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, todo aquele 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.”*

2.41. Não se mostra despidendo invocar o recente Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, disponível em www.dgsi.pt: *“(…) No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

2.42. Apresentado o pedido pela trabalhadora que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.43. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos

de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.44. Assim, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador, apesar de indiciar, não comprova a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.45. Em rigor, do teor da intenção de recusa notificada à trabalhadora, verifica-se que a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das dificuldades e contingências resultantes de explorar um estabelecimento residencial e assistencial a servir dezenas de utentes em permanência e sem qualquer interrupção, durante 365 dias por ano e durante 24 horas por dia e sem fins lucrativos, mas não comprova o alegado.

2.46. Não pode resultar como comprovado e/ou demonstrado objetivamente, que a atribuição do horário flexível é absolutamente incompatível e inconciliável com as exigências imperiosas do funcionamento do serviço. Não se mostra suficiente alegar que os horários dos trabalhadores ao serviço se encontrarem organizados e cumpridos de acordo com os mapas previamente elaborados e em regime de turnos rotativos, os quais se desconhecem, desconhecendo-se, ainda, o quadro de pessoal e quantos trabalhadores são necessários por turno, tal como em relação aos fins de semana e ao cumprimento do previsto em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho e, ainda, como a atribuição de um horário flexível ou a tempo parcial determinaria quebras e deficiências assinaláveis nos serviços assistenciais, com consequências gravosas para o funcionamento do estabelecimento e para os respectivo utentes e ainda que “existirem vários outros trabalhadores, com idêntica categoria profissional e funções exercidas, que têm igualmente filhos menores de 12 anos, os quais sabem e aceitam que, tendo em conta as especiais características da actividade do estabelecimento residencial e as necessidades assistenciais permanentes, não é possível atribuir horário flexível ou a tempo parcial a nenhum deles.

2.47. Com efeito, a **CITE tem-se pronunciado** no sentido de que “(...) **não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade.** *Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”⁴*

2.48. Assim, **perante a existência de eventual colisão de direitos, deve atender-se** ao disposto no **artigo 335.º do Código Civil**, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

2.49. Salienta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis aos trabalhadores, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.50. De referir ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade

⁴ Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

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 proteção ao exercício da parentalidade.

2.51. 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 proteção ao exercício da parentalidade.

III - INFORMAÇÃO

A CITE informa que:

3.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do n.º 7 do artigo 57.º 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. 56.º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212.º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56.º do Código do Trabalho).

3.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189.º 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

Face ao exposto:

4.1. 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, por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou.

4.2. O empregador 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, 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 da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE JUNHO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.