

PARECER N.º 818/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 3840-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **12.07.2024**, 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 na empregadora supramencionada.

1.2. Por via postal, datado de **13.07.2024**, (recebido em 17.06.2024 pela entidade empregadora) a trabalhadora endereçou à entidade empregadora pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, instruído com fotocópia do cartão de cidadão da menor e comprovativo de agregado familiar emitido pela autoridade tributária, formulado nos seguintes termos:

A) Que é mãe de uma criança nascida em2021, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação;

*B) Que pretende laborar no seguinte horário de trabalho: **De segunda a sexta-feira, das 08:00h às 16:48h**, sem prejuízo da dispensa para amamentação que se encontra ainda a gozar;*

B) Que os dias de folga semanal coincidam com o sábado e o domingo, com exceção de um fim de semana por mês;

C) Que o horário solicitado é um horário que existe na instituição e está especificamente destinado a trabalhadores que gozam de horário flexível, sem embargo do mesmo não se encontrar nos mapas de horário de trabalho, nem dos trabalhadores auxiliares, nem das ajudantes de lar, que se trata de um horário ajustado nas escalas diárias das tarefas distribuídas, e que por isso não causará qualquer tipo de perturbação ou constrangimento ao funcionamento da instituição;

D) Que no caso de feriados que ocorram em 2 dias seguidos, seja permitido prestar trabalho em apenas um deles;

E) Que o gozo do direito a trabalhar mediante horário flexível perdure até aos 12 anos da menor, salvo se sobrevier alteração das circunstâncias e dinâmicas familiares que serão imediatamente comunicadas.

1.3. Por via postal datada de **03.07.2024**, recebida pela trabalhadora em **08.07.2024**, a entidade empregadora comunicou a **intenção de recusa**, alegando, para tanto o seguinte:

A) Que a pretensão da trabalhadora consiste numa mudança de horário de trabalho por turnos para horário fixo;

B) Que a trabalhadora foi admitida em 02.01.2023, tendo sido convencionado entre si e a instituição a prestação de um horário de trabalho em regime de turnos conforme previsto no n.º 3 da cláusula sexta do contrato de trabalho;

C) Que posteriormente à celebração do contrato de trabalho foi entregue pela trabalhadora à instituição um atestado de amamentação à sua filha menor até completar os 24 meses, tendo sido renovado em 29.05.2023 até completar os 36 meses de idade;

D) Que perante o período de amamentação que se encontra a gozar, foi ajustado um horário de trabalho para amamentação das 8h-12h / 13h-14h48, que vigorará até aos 36 meses de idade da menor;

E) Que a categoria profissional para que foi contratada tem as seguintes funções: Proceder à limpeza e arrumação das instalações; assegurar o transporte de alimentos e outros artigos; servir refeições; desempenhar funções de estafeta e proceder à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efetuar o transporte de cadáveres; desempenhar outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional;

F) Que o período de laboração do lar exige que as equipas sejam compostas em regime de turnos para assegurar da totalidade de funcionamento;

G) Que na instituição vigoram os seguintes turnos para a categoria profissional da trabalhadora requerente: das 7h-12h / 13h-15h 48, e das 12h-15h /16h-20h48, pelo que, colocar a trabalhadora requerente no horário proposto não é possível porque não existe custo de trabalho similar, nem qualquer outro que se adegue às suas funções e competências;

H) *Que na instituição existe mais uma trabalhadora com a categoria de ajudante de lar que goza de horário flexível, que foi atribuído por ser uma família monoparental e com uma antiguidade superior a 11 anos;*

I) *Que ao momento não existe a necessidade de duplicar o horário de trabalho;*

J) *Que o posto de trabalho de trabalhadora requerente é indispensável, uma vez que, os turnos só funcionam com equipas completas, e o lar funciona 24 horas por dia de segunda-feira a domingo;*

L) *Que o pedido formulado pela trabalhadora implicaria, inevitavelmente, a contratação de um novo elemento, que foi o que aconteceu a partir da data em que a mesma trabalhadora apresentou o seu pedido de amamentação, de maneira a que sejam assegurados os turnos;*

M) *Que a instituição não pode continuar a ser penalizada com este custo, sem qualquer retorno o que se torna manifestamente impossível de suportar, sendo que o tem feito por ser um direito que lhe assiste;*

N) *Que quando a trabalhadora requerente aceitou a prestação de trabalho em regime de turnos já tinha a sua filha, uma vez que a mesma nasceu em .../2021;*

O) *Que os horários da instituição em vigor servem para garantir o bom e funcionamento do lar, e dos cuidados devidos a serem prestados aos utentes;*

P) *Que não é possível respeitar a vontade da trabalhadora requerente, sendo manifestamente impossível contratar um novo elemento para fazer face à sua pretensão, nem é possível garantir a sua substituição, e que não existe qualquer outro posto de trabalho que garanta a pretensão da trabalhadora requerente.*

1.4. Em **08.07.2024**, a trabalhadora exerceu o direito de apreciação à intenção de recusa previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T., formulado nos seguintes termos:

A) *Que nos termos do artigo 57.º do código do trabalho, a entidade empregadora só pode recusar o pedido de horário flexível, sob a alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir o trabalhador se for indispensável;*

B) *Que da comunicação de recusa não emergem quaisquer factos concretos que permitam concluir pela impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente;*

C) *Que também não se mostram alegadas quaisquer exigências imperiosas do*



funcionamento do serviço;

- D) Que nos termos dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho o horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares configuram um direito especial de mães e pais trabalhadores/as com filhos até aos 12 anos, independente da dispensa para amamentação, como não colide com o facto de os tempos de trabalho estarem organizados por turnos rotativos;*
- E) As funções exercidas pela trabalhadora requerente na entidade empregadora são exatamente as mesmas que exercem todas as restantes trabalhadoras, não existindo qualquer diferenciação no que respeita ao conteúdo funcional do posto de trabalho, incluindo por isso, as que exercem a sua atividade com a categoria profissional de ajudantes de lar;*
- F) Que não é verdade que os turnos existentes sejam apenas os indicados pela entidade patronal na intenção de recusa, uma vez que, de facto, e conforme se pode constatar dos mapas de escala de serviço, o horário solicitado pela trabalhadora requerente (com início às 8h e termo às 16h45) existe e está atualmente a ser praticado;*
- G) Que a entidade empregadora na comunicação de intenção de recusa refere que existe efetivamente mais uma trabalhadora, com a categoria de ajudante de lar, que goza de horário flexível, apenas pelo facto de ser uma família monoparental e com uma antiguidade superior a 11 anos, mas que a Lei não restringe o âmbito da aplicação da norma que regula a atribuição de horários flexível a famílias monoparentais ou à antiguidade das trabalhadoras;*
- H) Que a trabalhadora que já se encontra a laborar mediante horário flexível, observa exatamente o mesmo horário pretendido pela trabalhadora requerente;*
- I) Que face a todo o exposto, considerou a trabalhadora requerente que a entidade empregadora não logrou demonstrar exigências imperiosas do funcionamento do serviço que possam recusar o horário solicitado, e concluiu pela remessa do processo e esta Comissão para emissão de parecer;*

A trabalhadora instruiu a comunicação de apreciação com mapas de escalas de serviço.

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 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.

2.6. 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

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.

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.

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 segunda a sexta-feira** com início às **08h00 e termo às 16h:48**, com folgas semanais ao sábado e domingo, com exceção de um fim de semana por mês.

Solicita, ainda, que, em caso de ocorrência de 2 dias de feriado seguidos, que lhe seja permitido trabalhar apenas em um deles.

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

Fundamenta o seu pedido na necessidade de assegurar cuidados à filha menor de 12 anos, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

Indica como prazo para beneficiar do regime de horário flexível, o limite legal aplicável, ou seja, até à filha completar 12 anos de idade.

3.2. Analisado o pedido formulado pela trabalhadora, somos de concluir que se mostram cumpridos os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T..

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

3.4. Sendo que, a amplitude apresentada pela trabalhadora, entre as **8h00 e as 16h:48**, tem-se por enquadrável nos turnos existentes, não obstante a entidade empregadora na sua intenção de recusa tenha alegado que o turno solicitado pela trabalhadora não é enquadrável nos turnos existentes para a sua categoria profissional.

3.5. Em sede de apreciação, a trabalhadora, por via da junção de mapas de escalas de serviço, demonstrou, por um lado, a existência de organização de tempos de trabalho, com formulação horária correspondente com o horário de trabalho que é solicitado pela trabalhadora requerente, e, por outro, que as funções/tarefas que estão confiadas à trabalhadora requerente nesses mesmos mapas são exatamente as mesmas desempenhadas pelas restantes trabalhadoras, o que, configura, efetivamente, uma identidade de conteúdo funcional transversal a todos/as os/as trabalhadores/as, independentemente da categoria profissional que lhes é atribuída.

3.6. Veja-se que, é a própria entidade empregadora que descreve na intenção de recusa que a trabalhadora requerente executa: limpezas; arrumação de instalações; transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições; desempenha funções de estafeta; proceda à distribuição de correspondência; efetua transporte de cadáveres, e desempenha ainda

outras tarefas não específicas, e, a corroborar tal argumentação, da análise dos referidos mapas de escalas de serviço, à trabalhadora requerente, tanto são destinadas funções na lavandaria, como na cozinha, como na limpeza de quartos; como para efeitos de consultas exames e outros.

3.7. E, face à análise das tarefas referidas nesses mapas de escala de serviço, e á sua distribuição igualitária por todos/as os/as trabalhadores/as, é de acolher a argumentação que a trabalhadora produz na sua apreciação à intenção de recusa, quando afirma que, as funções que exerce na instituição, mediante a categoria profissional de “auxiliar de serviços gerais” são exatamente as mesmas que exercem todas as restantes colegas, nomeadamente, as trabalhadoras que laboram sob a categoria profissional de “ajudantes de lar”, não existindo qualquer diferenciação entre o conteúdo funcional do seu posto de trabalho e o conteúdo funcional do posto de trabalho ocupado pelas restantes trabalhadoras.

3.8. Acresce que, em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora requerente alega, também, que há outra trabalhadora que já se encontra a beneficiar do regime de horário flexível, trabalhadora essa que, cumpre exatamente as mesmas funções da trabalhadora requerente, e que, o horário de trabalho que observa, com vista à conciliação da sua vida familiar com a vida profissional, é rigorosamente o mesmo horário que é agora pretendido pela trabalhadora requerente.

3.9. O que, preteritamente, já havia sido alegado pela entidade empregadora em sede de comunicação de intenção de recusa, quando afirma que, “efetivamente existe mais uma trabalhadora com a categoria de ajudante de lar que goza de horário flexível, que foi atribuído por ser uma família monoparental e, com uma antiguidade superior a 11 anos”. – (a que cuja pertinência da alegação infra nos dedicaremos).

3.10. Para além, da alegação da inexistência do horário de trabalho pretendido pela trabalhadora requerente, a intenção de recusa da entidade empregadora assenta na seguinte fundamentação:

3.10.1 Que a trabalhadora requerente foi admitida para trabalhar em regime de

turnos, e que à data em que foi admitida já tinha a filha;

3.10.2 Que, apenas beneficia da dispensa para amamentação, porque é um direito que lhe assiste;

3.10.3 Que a trabalhadora que já se encontra a beneficiar do regime de horário flexível na instituição, apenas beneficia desse direito por ser uma família monoparental e ter uma antiguidade superior a 11 anos;

3.10.4 Que o posto de trabalho ocupado pela trabalhadora requerente é indispensável uma vez que os turnos só funcionam com equipas completas, e porque, o lar funciona 24 horas por dia de segunda-feira a domingo;

3.10.5 E que, a atribuição do horário solicitado pela trabalhadora requerente implicaria, inevitavelmente, a contratação de um novo elemento, como já aconteceu quando esta passou a beneficiar da dispensa para amamentação;

3.11. Ora, quanto à questão enunciada no anterior ponto **3.10.1**, esclarece-se desde já que, se o/a trabalhador/a que pretenda beneficiar do regime de horário flexível, no horário que para esse efeito formule à entidade empregadora, devesse ficar limitado/a pelas condições ajustadas à data da contratação, nomeadamente, à *imutabilidade de trabalhar mediante turnos*, como é entendimento da entidade empregadora, ficaria irremediavelmente subvertido o sentido que decorre do disposto no artigo 56.º do código do trabalho, e, conseqüentemente, prejudicado o efeito útil que se pretende efetivamente assegurar por via dessa disposição legal.

3.12. Pelo que, a intenção de recusa da entidade empregadora assente na alegação de que *“a trabalhadora foi admitida em 02/01/2023, tendo sido convencionado entre si e a instituição a prestação de um horário de trabalho em regime de turnos”*, não pode constituir fundamentação cabal ao indeferimento do pedido de trabalho em regime de horário flexível que lhe foi apresentado.

3.13. E, o mesmo se diga quanto à alegação de que a trabalhadora, à data da contratação já era mãe da menor, pois, o facto de no momento da celebração do vínculo contratual ser possível à trabalhadora requerente conciliar a vida familiar com a vida profissional, mediante o cumprimento de horários de trabalho no regime de turnos, não significa que, à presente data, em virtude de eventuais alterações da dinâmica *vivendi*, que só a própria pode cabalmente avaliar, tenha a mesma capacidade de conciliação da vida familiar face

à profissional.

3.14 . Da mesma forma que, não é fundamento bastante à recusa de atribuição de horário flexível o facto de a trabalhadora já se encontrar a beneficiar do horário para amamentação. Estamos perante direitos de natureza distintos, autonomizados entre si, e nada obsta a que o gozo efetivo de cada um desses direitos opere cumulativamente.

3.15. Conforme alega a entidade empregadora, e com total adequação legal, o direito à atribuição de horário para amamentação, é efetivamente um direito que assiste à trabalhadora, mas, labora em erro interpretativo das normas que regulam o regime de horário flexível, quando, considera que, a trabalhadora requerente não é titular desse direito.

3.16. E o erro interpretativo do regime que regula o horário flexível advém do facto de considerar a entidade empregadora que, só os/as trabalhadores/as com agregados familiares monoparentais, ou com determinada antiguidade, é que podem beneficiar do direito à atribuição de horário flexível, como vem plasmado pela entidade empregadora na intenção de recusa ao referir que, e cite-se: “ *Efetivamente existe mais uma trabalhadora com a categoria de ajudante de lar que goza de horário flexível que foi atribuído por ser uma família monoparental e, com uma antiguidade superior a 11 anos”.*

3.17. A Lei é clara quanto às condições subjetivas dos/as trabalhadores/as que têm direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. Em coerência normativa com o n.º 1 do artigo 56.º do C.T., para que os trabalhadores/as possam beneficiar desse regime, basta que, tenham filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

3.18. Para além dos requisitos supra enunciados, não se impõe o preenchimento de quaisquer outras condições de carácter subjetivo, e, conseqüentemente, não pode, também, colher esta argumentação da entidade empregadora como móbil à recusa de atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente.

3.19. Acresce que, existindo na entidade empregadora outros/as trabalhadores/as que laboram mediante regime de horário flexível, como é o caso, negar à trabalhadora

requerente um direito parental que lhe assiste, quando cumpre todos os requisitos legais para dele beneficiar, constituiria uma violação do princípio da igualdade de tratamento no local de trabalho.

3.20. Por imperativo Constitucional (*Cfr. aos artigos 13.º, 58.º e 59.º da Constituição da República Portuguesa*), e de acordo com as normas legais em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho (*cfr. aos artigos 23.º, n.º 1, al. a), 24.º e 25.º do Código do Trabalho*), o empregador deve adotar as medidas necessárias à efetiva igualdade de tratamento e abster-se das práticas que importem diferenciação injustificada.

3.21. Conforme postulado no Acórdão Supremo Tribunal de Justiça, proc. n.º ...: *“O princípio da igualdade (art. 13.º da C.R.P.), desenvolvido no art. 59.º/1 da mesma C.R.P., reporta-se a uma igualdade material, que não meramente formal, e concretiza-se na proscrição do arbítrio e da discriminação, devendo tratar-se por igual o que é essencialmente igual e desigualmente o que é essencialmente desigual.”*

3.22. Havendo necessidade de acorrer a circunstâncias supervenientes por forma a evitar a paralisação ou comprometimento do serviço, e, por isso, se imponha a necessidade de restringir o efetivo direito à laboração em regime de horário flexível, deve a entidade empregadora aplicar uma proporcional restrição do direito a todos os que são dele titulares, permitindo, assim, que todos usufruam em igualdade de circunstâncias do mesmo direito. E, assim se cumpre, também, o princípio da igualdade.

3.23. De referir, ainda, que é entendimento maioritário desta Comissão ser 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/ou 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.

3.24. E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada com dispensa de trabalho aos dias de fim de semana. Também aqui, assiste legitimidade no pedido formulado, em coerência normativa com o disposto no artigo 56.º do código do trabalho que postula um mecanismo de conciliação da

atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

3.25 . A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, 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 indicar a amplitude horária em que pretende exercer a sua atividade profissional por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares

3.26. A este propósito, refere o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02/03/2017 proferido no âmbito do processo n.º ..., 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.”

3.27. 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.

3.28. Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019, proferido no âmbito do processo n.º ..., 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).

3.29. Neste sentido, veja-se, ainda, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12/10/2022, no âmbito do processo n.º ..., 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.”*

3.30. E, veja-se por fim o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 22/06/2022, no âmbito do processo ..., e do qual se extrai o seguinte sumário: *“os artigos 56.º, 57.º e 212.º n.º 2, do código do trabalho, atribuem ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito de solicitar ao empregador atribuição de um horário flexível. Sendo 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.”*,

3.31. A entidade empregadora fundamenta, também, a intenção de recusa com a existência de exigências imperiosas do fundamento da Empresa, pelo que, cumpre agora analisar se constam demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora por ser indispensável, que justifiquem a recusa, sendo que, apenas, e só, sob a alegação de uma destas circunstâncias é permitido à entidade empregadora recusar o pedido de trabalho mediante horário de trabalho flexível.

3.32. Contudo, somos de entender que, a entidade patronal não 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.

3.33. Nada resultou demonstrado no sentido de que, o horário formulado pela trabalhadora, incluindo os dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo, impossibilita a realização das suas funções ou o funcionamento da empresa.

3.34. As alegações de que: i) *O posto de trabalho ocupado pela trabalhadora requerente é indispensável uma vez que os turnos só funcionam com equipas completas*, ii) *Que o lar funciona 24 horas por dia de segunda-feira a domingo*, e iii) *A atribuição do horário solicitado pela trabalhadora requerente implicaria, inevitavelmente, a contratação de um novo elemento, como já aconteceu quando esta passou a beneficiar da dispensa para amamentação*; desacompanhadas de factos concretos que traduzam, por exemplo, quais os períodos de trabalho que ficam a descoberto; quantos trabalhadores são necessários por turno, não podem ser qualificados motivos imperiosos.

3.35. Bem como, nada resultou demonstrado quanto à existência de características técnicas ou específicas da trabalhadora requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição. Pois, a alegação de que *“O posto de trabalho ocupado pela trabalhadora requerente é indispensável”* não é causa bastante à efetiva demonstração de exigências imperiosas ao funcionamento da empresa.

3.36. 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.

3.37. 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.

3.38. A este propósito, cita-se o Douo Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28/06/2023 proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt que refere

que: *“Necessidades imperiosas ou impreteríveis são aquelas que não podem deixar de ser colmatadas sob pena de o prejuízo causado ao empregador ultrapassar claramente aquele que é imposto ao trabalhador.”*

3.39. E, a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores/as 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 ..., 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 “*

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

4.2. 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.

4.3. 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JULHO 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)