

PARECER N.º 819/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 3722-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **04.07.2024**, 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 em estabelecimento da empregadora supramencionada.

1.2. Em **11.06.2024** a entidade empregadora rececionou o pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do C.T., formulado nos seguintes termos:

- a) *Requer a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade pelo período de 9 anos;*
- b) *Que reside sozinha com as suas filhas menores de idade, em economia de mesa e habitação;*
- c) *Que o pai das menores encontra-se a residir fora do país, não estando, portanto, capaz de prestar a devida assistência com caráter diário e regular;*
- d) *Que devido à ausência do pai por motivos profissionais as menores irão frequentar equipamento escolar, cujo horário de funcionamento será das 8h às 19h, com encerramento aos sábados domingos e feriados;*
- e) *Solicita a formulação de horário no período compreendido entre as **08h:30m e as 19:00h, de segunda a sexta-feira**, considerando que não tem com quem deixar as menores quando as respetivas creches e escola se encontram encerradas.*

1.3 . Por correio postal datado de 30.06.2024, enviado no dia 01.07.2024, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a **intenção de recusa**, alegando para tanto o seguinte:

- a) *Que o horário pretendido pela trabalhadora não se enquadra no conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º do código do trabalho;*
- b) *Que pretende a trabalhadora que seja fixado horário entre as **08h: 30m e as 18:00h**, o que não deixa de ser horário fixo;*
- c) *Que a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho, se não uma verdadeira impossibilidade, impondo-se a organização de horários de versificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais;*
- d) *Que a trabalhadora exige uma alteração do regime de folgas, com folgas fixas aos sábados e domingos, o que nada tem a ver com o regime de folgas praticadas na entidade empregadora;*
- e) *Que a trabalhadora requerente exerce funções inerentes à categoria de operador na ..., e a referida loja encontra-se aberta ao público entre as 06h:30m e as 00:00h;*
- f) *A loja tem um total é de 18 trabalhadores, durante 6 meses no mínimo existem 2 colaboradores com férias em simultâneo;*
- g) *Na loja existem 8 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar;*
- h) *Que existe uma restrição de horário em loja, de a colaboradora não trabalha ao fim de semana;*
- i) *Existe um colaborador com necessidades especiais, o ...;*
- j) *Existem 2 colaboradoras com horário de amamentação estando a fazer 6 horas diárias;*
- k) *Existem 8 mães na equipa e todas elas fazem horário de manhã pois todas têm filhos menores, sendo a trabalhadora requerente uma dessas mães;*
- l) *A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa;*
- m) *Que os horários praticados em loja são os seguintes das **06h:30m às 15:00h**; das **07h:30m às 16:00h**; das **09h:30m às 18:00h**, das **12:00h às 20h:30m**; das **14:00h às 22h:30m** e das **15h:30m às 00:00h**;*
- n) *A trabalhadora requerente integra a secção da cafetaria composta por mais 18 trabalhadores;*
- o) *Que os trabalhadores que integram a secção são responsáveis por um conjunto de tarefas que, além das operações relacionadas com a reposição de artigos e o cumprimento de normas de HACCP, exigem uma forte componente de atendimento ao cliente;*

- p) *Que os trabalhadores da secção são ainda responsáveis por garantir a montagem da banca preparação do produto reposição dos produtos, receção de mercadoria, elaboração de inventários, lançamento de quebras e limpeza e higienização da secção;*
- q) *São ainda responsáveis pelo tratamento dos processos de admissão e formação de novos trabalhadores;*
- r) *Os períodos com maior afluência os clientes verificam-se todos os dias durante o pequeno-almoço, almoço e o lanche, afluência esta mais significativa aos fins de semana e nos dias em que decorrem eventos desportivos no estádio da luz;*
- s) *Que a atribuição do horário solicitado pela trabalhadora requerente significaria não assegurar, em primeiro lugar, a rotatividade de turnos entre os trabalhadores que integram a loja, uma vez que a referida trabalhadora iria praticar, maioritariamente, parte do horário de abertura;*
- t) *Que atendendo ao quadro de pessoal indicado, a fixação de um horário é impossível, sua pena de não ser possível ter trabalhadores em número suficiente para assegurar o funcionamento regular da copa;*
- u) *Que com um elevado movimento da loja, é necessária a alocação de 5 trabalhadores em simultâneo de manhã, e 4 trabalhadores em simultâneo durante a tarde;
Que o horário proposto pela trabalhadora afetaria tanto o horário de abertura como o de fecho;*
- v) *que a secção pratica 6 horários e nenhum deles corresponde ao solicitado uma trabalhadora requerente;*
- w) *Que A Entidade não está obrigada a atribuir um horário que não existe;*
- x) *Que o contrato coletivo celebrado entre a AHRESP e a FESAHT prevê a possibilidade de o empregador organizar os seus horários de acordo com o regime de horário rotativo;*
- y) *Que o tratamento preferencial concedido à trabalhadora requerente provoca um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da cafeteria sobretudo para a produtividade e qualidade do serviço desta.*

1.4. A trabalhadora não exerceu o direito 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. No Direito interno, 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

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

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 propõe cumprir o horário de trabalho que venha a ser formulado pela entidade empregadora dentro da amplitude horária das **08h:30 às 18h:00m**, de segunda a sexta-feira.

O fundamento para tal pedido prende-se com o facto de ter duas filhas menores de 12 anos de idade, que consigo residem em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário perdure pelo período de 9 (nove) anos.

3.2. Importa esclarecer que, da documentação enviada a esta Comissão não é possível aferir qual a idade das menores, e nessa conformidade, adverte-se que, o gozo do direito de trabalho em regime de horário flexível é apenas admissível até ao último dia em que os menores tenham 11 (onze) anos de idade, ou seja, no dia em que completam os 12 (doze) anos de idade extingue-se esse direito. *(Com exceção das situações em que os menores tenham doença crónica ou deficiência, caso em que, não há limite de idade para o gozo do direito a laborar mediante horário de trabalho flexível).*

Assim, o prazo de 9 (nove) anos reputado pela trabalhadora requerente para beneficiar do direito à atribuição de horário de trabalho flexível, será admissível, desde que, enquadrável no limite legal supra referido, caso o exceda, terá, impreterivelmente, de ser reduzido pelo período necessário ao cumprimento do prazo legal.

3.3. Analisados os documentos remetidos pela entidade empregadora, verifica-se que o pedido formulado pela trabalhadora cumpre os requisitos dos artigos 56.º e 57.º do C.T..

3.4. 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.

3.5. Sendo que, contrariamente ao alegado pela entidade empregadora na intenção de recusa, a amplitude apresentada pela trabalhadora para formulação de horário de trabalho flexível,- entre as 08h30 e as 18:00h, - é enquadrável nos turnos existentes na loja onde desempenha funções.

3.6. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora indicou a existência de seis turnos –*das 06h:30m às 15:00h; das 07h:30m às 16:00h; das 09h:30m às 18:00h, das 12:00h às 20h:30m; das 14:00h às 22h:30m e das 15h:30m às 00:00h*; - o que permite aferir que, a amplitude horária de início e termo indicada pela trabalhadora, com vista à formulação de horário pela entidade empregadora, é subsumível no turno das **09h:30m às 18:00h** indicado como um dos existentes.

3.7. 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.

3.8. E face a este entendimento da entidade empregadora, importa relembrar 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.

3.9. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclarece-se que tem sido 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.

3.10. E o mesmo se afirme 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.

3.11. 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

3.12. A este propósito, refere o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 2/03/2017 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.”

3.13. 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 Pública 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.

3.14. 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).

3.15. 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.

3.16. Neste sentido, veja-se, por fim, 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.”*

3.17. 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.

3.18. A entidade patronal, para fundamentar a intenção de recusa, alega, também, que existem exigências imperiosas do fundamento da Empresa.

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

3.20. 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

3.21. 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 funções inerentes à sua categoria profissional, até porque, conforme vem alegado pela entidade patronal, existem 18 trabalhadores na mesma seção da trabalhadora requerente, bem como, nada resultou demonstrado quanto à existência de características técnicas ou específicas da trabalhadora requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição.

3.22. 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.

3.23. A este propósito, cita-se o Douto 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.”

3.24. 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 ..., 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

3.25. 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 – 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

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)