

PARECER N.º 1054/CITE/2024

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

PROCESSO n.º FH/4955/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, por carta registada com AR, no dia **3 de setembro de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora apresentou o seu pedido, através de um sistema informático de comunicações específico (“filedoc”), em **1 de agosto de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“(...)exercer funções na instituição ..., com a categoria Ajudante de Enfermagem, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho requerer à Direção desta Instituição que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a menor de doze anos.

Ainda que não esteja obrigada a indicar ou fundamentar o horário do outro progenitor, declaro que o meu cônjuge é Operador de Entrepósito na identidade ..., sendo que não têm horário compatível de ir buscar e levar o menor, uma vez que, trabalha por turnos e faz sábados e domingos (Declaração da Instituição ..., que ora se anexa) e que, também não temos apoio familiar para ir buscar e levar o menor (em dias úteis) às 8h e ir buscar até às 18h ao infantário, ou com quem deixar nos fins de semana.

Assim, nos termos e disposto do art.56.º nº3 e 4 do Código de Trabalho, solicito que seja concedido o seguinte horário:

- Um horário das 8 horas às 17 horas, de segunda-feira a sexta-feira;
- Fixando-se as folgas/descanso semanal ao Sábado e ao Domingo, conforme se encontra

estipulado na Lei e, de forma, poder auxiliar o filho menor, visto que o horário do infantário, é apenas de segunda-feira a sexta-feira, encontrando-se encerrado aos fins de semana, não tendo onde deixar o menor. (...)”.

1.3. Do expediente remetido à CITE não se mostram juntos quaisquer documentos em anexo ao pedido da trabalhadora.

1.4. Por comunicação de 23 de agosto de 2024, a entidade empregadora veio manifestar intenção de recusar pedido formulado, alegando para o efeito o seguinte:

“ (...) Em resposta ao V/ Requerimento dirigido ao ...-..., datado de 8 de agosto de 2024, cumpre-nos responder da seguinte forma:

Compreendemos a sua situação familiar, e sempre foi nossa prática hospitaleira encontrarmos-nos disponíveis e flexíveis para atender aos pedidos dos trabalhadores, na medida do que nos for possível e exequível com a Missão da Casa. Julgamos que ao longo deste tempo em que a Senhora ... trabalha no ... temos atendido sempre, na medida em que não coloque em causa a Missão da Casa, aos seus pedidos de forma a conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal e as suas responsabilidades parentais.

A trabalhadora Senhora D. ..., no requerimento enviado à Casa de Saúde, solicita o pedido de horário de trabalho flexível ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, no âmbito da proteção da parentalidade, solicitando o horário de trabalho fixo entre as 8h00 e as 17h00, solicitando ainda fixação de folgas e descansos semanais ao sábado e domingo.

Neste sentido, cumprindo o preceito legal previsto no código do trabalho artigo 57.º n.º 3, respondendo ao seu pedido no prazo legalmente previsto, cabe-nos responder que lamentavelmente não podemos aceder à sua solicitação.

E, mais uma vez, obedecendo ao artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, a nossa recusa tem como base os fundamentos previstos nesta mesma disposição legal. Motivos estes cumulativos, quer nas exigências imperiosas de funcionamento da instituição, quer na impossibilidade desubstituir a trabalhadora Senhora D. ..., considerando esta indispensável à prossecução da Missão do ...

As ... 1 ... é uma unidade de saúde de referência na prestação de cuidados especializados em psiquiatria e saúde mental, deficiência intelectual e reabilitação psicossocial, com respostas especializadas em ambulatório, internamento e reabilitação.

A Casa de Saúde é dotada de infraestruturas que lhe permitem possuir uma capacidade instalada para internamento de ... pessoas assistidas. O quadro de recursos Humanos da Casa importa ... trabalhadores, com uma pluralidade de categorias profissionais especializadas que permitem a interação entre os diversos serviços e as estruturas de reta..., assegurando condições de conforto e de segurança clínica a todos os que vivem, os que trabalham e aqueles que visitam esta Casa.

As pessoas que trabalham na nossa Casa de Saúde representam o seu recurso crítico, ou seja, aquele sem o qual ela não consegue realizar o seu trabalho. Isso é particularmente verdadeiro nas organizações de saúde, que, além de ser dependentes de tecnologia, não conseguem aplicar essa tecnologia sem contar com recursos humanos adequados e especializados.

Importa focarmo-nos na estrutura de pessoal assistencial da qual faz parte a trabalhadora Senhora D. ..., com a categoria profissional de Ajudante de Enfermaria/Auxiliar de Serviços Gerais e, na impossibilidade de a substituir dado a importância da sua função considerando esta indispensável à Missão do Centro:

1. A Trabalhadora ... iniciou funções na ... em .../2022 como Ajudante de Enfermaria/Auxiliar de Serviços Gerais;
2. A estrutura da pessoal assistencial da ... é composta por .. colaboradores;
3. A ... faz parte do Instituto que é uma IPSS, sem fins lucrativos, na área da saúde, em especial da saúde mental, com uma lotação de internamento no referido Centro de ... camas e prestação de cuidados de saúde durante 24 horas, pelo que a atribuição de novo horário flexível, e necessária substituição da trabalhadora em causa, acarretaria um acréscimo de custos para a Instituição.
4. A Trabalhadora ... presta serviço no refeitório desta Instituição de forma exclusiva com horário compreendido entre as 12h00 e as 21h00, com descanso entre as 17h00 e as 18h00. Apesar do apoio pontual das duas colegas ... e ... adstritas à copa, as mesmas não exercem funções em equipa consigo.

A colega, Sra. ... desempenha funções na copa no turno da manhã;

A colega, Sra. ... desempenha funções na copa no turno da tarde;

A Sra. ... desempenha funções no refeitório no horário já mencionado.

Ainda assim e mesmo que fossem ajustadas as tarefas e horário das colegas, passando porventura a colega ... para o refeitório e a ... para a copa, acresce o facto da primeira exercer funções no turno da manhã devido à sua condição de mãe e a colega ... desempenhar funções pela tarde na copa, pelo motivo da primeira.

5. Mais a mais, a Trabalhadora desempenha, as suas funções no refeitório, pelo que a sua presença é imperiosamente e imprescindível nas hora de jantar.

Do regime jurídico convocado para o caso decorre que o período normal de trabalho consiste no período durante o qual o trabalhador presta trabalho, incluindo dias de descanso semanal. O horário de trabalho, diversamente, é o que delimita no tempo o período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e o descanso semanal.

O artigo 56.º do CT refere expressamente que no âmbito do horário flexível se permite uma alteração das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que exclui desde logo a possibilidade de o trabalhador escolher o horário do período normal de trabalho semanal e, logo, o dia (o horário) do descanso semanal.

Acresce que o n.º 2 do artigo 56.º do CT, preceito que concretiza os parâmetros em que se concretiza o horário flexível, apenas faz referência à fixação de períodos diários de trabalho ou de descanso, não decorrendo do mesmo a possibilidade de fixação de um período de descanso semanal.

Assim, o horário flexível apenas permite a alteração dos limites diários de trabalho, permanecendo na esfera da entidade empregadora a fixação dos limites semanais, ou seja, dos dias em que o trabalhador presta trabalho e faz o seu descanso semanal. Se assim não se entendesse o trabalhador teria margem para organizar o horário de trabalho a seu bel prazer, de acordo com interesses pessoais, fim que não foi tido em vista pelo legislador aquando da elaboração da norma. O que se pretende com o regime em apreço é dar uma possibilidade ao trabalhador de conciliar a vida pessoal com a vida profissional. Ora, a noção de conciliação implica, desde logo, que os interesses da entidade empregadora sejam compatibilizados com a situação do trabalhador que precisa de prestar assistência ao filho, em razão da idade ou deficiência ou doença crónica do mesmo, e não aniquilados.

Em face de todo o exposto, tendo em conta, toda a orgânica funcional já descrita é impossível à entidade empregadora fixar o horário de trabalho requerido pela trabalhadora, e dispensá-la da prestação de trabalho durante o período de final de tarde/noite bem como aos sábados e domingos, uma vez que o mesmo, implica necessariamente elevado prejuízo para aquela orgânica e que se refletirá nos demais colaboradores com a mesma função, de forma desproporcional e injusta.

A máxima da gestão de Recursos Humanos é o princípio do tratamento justo e equitativo dos colaboradores, entendemos que este compromisso tem de ser realizado com todos, sendo que os objetivos da política dos colaboradores terão de ser compatíveis com a viabilidade económica do centro.

Fazer do nosso capital Humano/Colaboradores parte integrante da comunidade hospitaleira, fazê-los sentir que exercem o seu trabalho como algo mais do que as suas tarefas, conciliando a sua satisfação pessoal com a profissional é o nosso propósito, garantindo desta forma a excelência na prestação de serviços de saúde mental e psiquiatria. (...)"

1.5. Por comunicação com data de 30 de agosto de 2024, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) Pelo exposto na decisão de recusa a que se responde, a entidade empregadora entende que é impossível fixar o horário requerido. É importante aludir que no pedido de horário flexível, indiquei o limite de horário diário em que conseguiria exercer a minha atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das minhas responsabilidades familiares. Esse pedido não precisa um horário fixo como os Exmos Senhores o referem. Se tivesse estabelecido um horário fixo teria afixado a hora de intervalo de descanso diário, o que não foi o caso, pois compete à entidade empregadora determinar o horário flexível.

Cito uma vez mais que tenho um filho menor (7 meses de idade) ainda muito dependente (dependente única e exclusivamente dos progenitores), que vive em comunhão de mesa e habitação comigo, de

acordo com o comprovativo de agregado familiar da Junta de Freguesia da ..., que se encontra remetido em Anexo. Como também, conforme descrito na declaração já anexada, o meu marido trabalha com frequência no período final de tarde e fim de semana o que nos colocaria constantemente dependentes da ajuda de terceiros (ressalto que é completamente inviável a ajuda de terceiros, já que não temos nenhum familiar disponível para nos prestar esta ajuda) e/ou na necessidade de faltar a compromissos profissionais.

Além de mais, acredito que ninguém é insubstituível, mas a função que desempenho é Ajudante de Enfermarias/Auxiliar de Serviços Gerais, categoria essa que desempenho desde do dia 03/10/2022, de acordo com o contrato de trabalho em anexo (Primeira Cláusula), o que me possibilita exercer funções em outros lugares da instituição. Ajudante

de Enfermarias/Auxiliar de Serviços Gerais permite-me executar as seguintes atividades: proceder a limpezas em locais onde se encontram hospitalizadas doentes do foro psiquiátrico, velar pela sua segurança, cuidar da sua higiene pessoal, como seja o banho, roupas, artigos de toalete, etc., bem como, oferecer as refeições, entre outras tarefas. Com isto, não entendo o motivo de estar firmada somente ao refeitório podendo exercer funções em outro lugar da identidade empregadora. (...)"

1.6. Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprir analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade

profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida

profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam

restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

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

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

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

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

2.29. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora

de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.33. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência ao seu filho com 7 meses de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário seja elaborado, de segunda a sexta-feira, das 8 horas às 17 horas, de segunda-feira a sexta-feira, com folgas semanais ao Sábado e ao Domingo.

2.38. Apesar de no pedido inicial a trabalhadora não mencionar a idade do filho, e não de declarar que vive em comunhão de mesa e habitação com a criança, acaba por fazê-lo na sua apreciação aos fundamentos da intenção de recusa, pelo que assim regularizado entendemos que o pedido da trabalhadora se encontra corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação,

no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.39. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.40. A entidade empregadora considera que a trabalhadora é insubstituível na medida em que iniciou funções na ... em 03/10/2022 como Ajudante de Enfermaria/Auxiliar de Serviços Gerais, onde presta serviço no refeitório da Instituição de forma exclusiva com horário compreendido entre as 12h00 e as 21h00, com descanso entre as 17h00 e as 18h00. Mais refere que, a trabalhadora é pontualmente auxiliada por duas outras colegas, ... e ..., ambas adstritas à copa, mas que não exercem funções em equipa consigo. Sendo que a colega, Sra. ... desempenha funções na copa no turno da manhã; e a Sra. ... desempenha funções na copa no turno da tarde; enquanto a requerente desempenha funções no refeitório no horário mencionado.

Acrescenta ainda que mesmo que fossem ajustadas as tarefas e horário das colegas, passando porventura a colega ... para o refeitório e a ... para a copa, acresce o facto da primeira exercer funções no turno da manhã devido à sua condição de mãe e a colega ... desempenhar funções pela tarde na copa, pelo motivo da primeira. Mais a mais, a Trabalhadora desempenha, as suas funções no refeitório, pelo que a sua presença é imperiosamente e imprescindível nas hora de jantar.

2.41. Em bom rigor, entendemos que nenhuma das questões apontadas consegue motivar a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente Ajudante de Enfermaria/Auxiliar de Serviços Gerais no conexto de uma instituição de carácter assistencial que é composta, na sua estrutura de pessoal por um universo de ... colaboradores.

2.42. Neste pressuposto, não foram alegadas quaisquer características ou qualidades pessoais e/ou profissionais da requerente que demonstrem que efectivamente, por comparação com os/as demais trabalhadores/as com a mesma categoria profissional, não possa ser substuida.

2.43. Não procede assim a alegada impossibilidade de substituição da trabalhadora, pelo que passamos a analisar as exigências imperiosas de funcionamento do serviço.

2.44. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido

do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...) disponível em www.dgsi.pt

2.45. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.46. A intenção de recusa da entidade empregadora, no caso em apreço, vem alicerçada fundamentalmente no facto de ser imprescindível uma organização dos tempos de trabalho de acordo com os turnos que se encontram ajustados às trabalhadoras que exercem funções idênticas à requerente, embora umas na copa e outras no refeitório.

2.47. Assim analisada a intenção de recusa constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível pretendido.

2.48. Ademais é a própria entidade empregadora que refere que existe uma outra trabalhadora, na copa, com a mesma categoria profissional, que se presta a sua atividade no turno da manhã em razão da sua *condição de mãe*, que é naturalmente a mesma condição da requerente.

2.49. Temos entendido, quanto a este aspecto em particular, que “não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício 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.”

2.50. Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no

art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.51. É este o entendimento do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu, por referência a uma eventual existência de colisão de direitos que acontece, p. ex., quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: “importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como ocorria, impunha-se a cedência dos respectivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».

2.52. Por entendermos que generalização do gozo dos direitos concedidos a benefício da proteção da parentalidade pode assumir, no quadro da realidade institucional que representa cada entidade empregadora, uma extensão significativa de trabalhadores/as com as inerentes dificuldades de conciliação de direitos da mesma espécie, permitimo-nos ainda evocar o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães com base no qual recordamos que “(...) Existe colisão de direitos sempre que o exercício de um direito impossibilita, no todo ou em parte, o exercício de outro. Para que se verifique uma situação desta natureza é necessária a presença cumulativa de três pressupostos: a existência de uma pluralidade de direitos, a sua pertença a diferentes titulares e a impossibilidade de exercício simultâneo e integral desses direitos. Em suma: a colisão verifica-se sempre que dois ou mais direitos subjetivos assegurem, aos seus titulares, permissões incompatíveis entre si. II- De acordo com o comando normativo plasmado no art. 335º do Código Civil, há que distinguir entre os casos de colisão que envolvem direitos iguais ou da mesma espécie daqueles em que os direitos colidentes são desiguais ou de espécie diferente. No primeiro caso a resolução do conflito passa pela coordenação do exercício dos direitos, **limitando-os na medida estritamente necessária, ou seja, através de um critério de**

conciliação, os titulares devem ceder na medida do necessário para que todos os direitos produzam igualmente o seu efeito, e não haja maiores desvantagens para uns do que para outros; (...)" (sublinhado nosso).

2.53. Dito, somos do parecer que, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora **não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.**

2.54. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.55. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.56. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.57. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 da parentalidade.

2.58. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

3.1. 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

3.2. Não obstante, a empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. 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).

4.2. 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.

4.3. 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 25 DE SETEMBRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.