

PARECER N.º 1198/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 5693-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **07.10.2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., desempenhar funções na empregadora supramencionada.

1.2. Por via postal, datada de **09.09.2024**, (recebido em 10.09.2024 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, formulado nos seguintes termos:

“..., trabalhadora desta entidade empregadora, a Desempenhar a função de auxiliar de educação, vem, ao abrigo do disposto no artigo 56.º e SS do Código do Trabalho, e porque o outro progenitor não tem condições laborais que lho permitam fazer, requerer autorização para, durante o período legalmente previsto, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o seu filho, ..., nascido em vinte e nove de janeiro de dois mil e vinte e três.

*Considerando o disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, proponho que o referido horário seja praticado entre as **09:00h (nove horas) e as 18:30h (dezoito horas e trinta minutos)**, respeitando sempre o período de amamentação.*

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas e que o descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação”

1.3. Por carta datada de **25.09.2024**, rececionada pela trabalhadora no dia 26.09.2024, a

entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

“Acusamos a receção da sua carta datada de 09 de setembro do ano em curso em que solicita que, nos termos do disposto no artº 56º e ss do Código do Trabalho lhe seja concedido um período de horário flexível.

V. Exa refere, no seu requerimento, que pretende ter horário flexível para poder acompanhar o seu filho —

É do conhecimento funcional da ... que o menor em causa se encontra na creche desta instituição, daí que não se entenda qual a necessidade de V. Exa necessitar de horário flexível.

A entidade empregadora não tem a mínima hipótese de lhe conceder o que pretende dado que o seu horário é único, fruto do período que tem para amamentação e não existe a possibilidade de funcionamento da Resposta Social em que se encontra a trabalhar se o seu horário for alterado, isto é, caso a sua pretensão fosse concedida, a organização da resposta social Creche em que se encontra a trabalhar teria que deixar de praticar horários alargados para a crianças por não existirem funcionários suficientes para as coberturas de horário, dado o rácio imposto pela Segurança Social a que a instituição se encontra obrigada.

Acresce que, atendendo às suas habilitações também não é possível coloca-la na sala onde se encontra o seu filho e nem nas outras salas, pois as funcionárias que lá trabalham têm especificidades técnicas que V. Exa não possui.

A sua presença na instituição, no horário que lhe está distribuído, toma-se completamente indispensável para o funcionamento da instituição na valência em que V. Exa trabalha, não tendo a instituição possibilidade de lá colocar qualquer outro funcionário.

Estamos, pois, perante uma evidente exigência imperiosa para o funcionamento desta instituição.

Neste conspecto, os motivos expostos por V. Exa levam a que a instituição tenha a intenção de recusar o seu pedido, com fundamento no disposto no nº 2 do artº 57º do Código do Trabalho.

Acresce que, o espírito da lei vai no sentido de ser concedido um período de horário flexível a trabalhador para acompanhamento de filho mas quando seja muito difícil tal acompanhamento ser compatibilizado com um horário normal de trabalho, nomeadamente quando o progenitor se encontra a trabalhar em local distante do filho e tenha necessidade de harmonizar tal acompanhamento com o seu período normal de trabalho. Não nos parece ser o caso, dado que V. Exa trabalha exatamente no local onde se encontra o filho, não tendo, pois, que harmonizar os seus horários com os do seu filho.

Acresce ainda que o requerimento apresentado por V. Exa carece de fundamentação porque não indica as razões, em concreto, que a levam a requerer a concessão de horário flexível.

Pelas razões expendidas a instituição recusa o seu pedido, com fundamento no disposto no n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho.”

1.4. Por carta datada de **30.09.2024**, recebida pela entidade empregadora em **02.10.2024**, a trabalhadora exerceu o direito de apreciação à intenção de recusa previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T., formulada nos seguintes termos:

“Exmos. Senhores:

1.º Na qualidade de V/ trabalhadora, em nove de setembro do corrente ano, submeti a V. Exas. requerimento para que, atenta a minha situação familiar, me fosse concedida autorização para trabalhar em regime de horário flexível até que o meu filho, atualmente com dezanove meses, complete os 12 anos de idade, requerimento esse, cujo teor, por economia, aqui se dá por integralmente reproduzido.

*2º -Em resposta a tal requerimento vêm V. Exas depois de alegações que considero infundadas informar que “Pelas razões expendidas a instituição recusa o seu pedido, com fundamento no disposto no n.º 2 do art.º 57º do Código do Trabalho.” — **negrito nosso.***

3º - Ora, tal decisão, sem mais, constitui violação grave e grosseira do disposto nos n.º 4 e 5 do artigo 57º do Código do Trabalho, constituindo até a prática de uma contraordenação grave, porquanto V. Exas nem se dão ao trabalho de me comunicar a pretensão de recusa para que eu me possa pronunciar, pelo contrário, emitem logo uma decisão perentória de recusa!!!

4.º v. Ex.s, enquanto entidade empregadora e atendendo até à instituição em causa, não devem com certeza olvidar o procedimento que vos é imposto. Pelo artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, de que devem primeiramente comunicar a intenção de recusa para que eu me pronuncie, querendo, e, após enviar o processo para parecer prévio à CITE.

5.º Tal procedimento não foi cumprido, porquanto V. Ex.as recusaram ab iníio a minha solicitação — “Pelas razões expendidas a instituição recusa o seu pedido.”

Vejamos, por partes, a fundamentação apresentada por V. Ex.as para recusarem o pedido de concessão de horário flexível que apresentei:

6.º Em primeira linha, dizem V. Ex.as que “..., atendendo às suas habilitações também não é possível colocá-la na sala onde se encontra o seu filho e nem nas outras salas, pois as funcionárias que lá trabalham têm especificidades técnicas que V. Ex.a não possui.”.

7.º - Ora, para além de não se perceber a razão de tal alegação já que nunca solicitei ser colocada na sala onde se encontra o meu filho, também não se percebe como é que, ao momento, passei a não ter formação técnica suficiente quando, durante mais de seis anos, estive a exercer funções em contexto de sala.

8.º Acresce que, como bem sabem, na semana 1 o meu filho fica comigo entre as 07:30h e as 09:00h, altura em que entra em sala e na semana 2 fica comigo entre as 17:30h e as 19:30h.

9.º - Sendo que, durante o tempo em que se encontra comigo dificulta-me a execução de tarefas, porquanto, trata-se de uma criança de dezanove meses que não consegue fazer a distinção entre o papel de mãe e o de funcionária- andando constantemente atrás de mim a choramingar para lhe dar carinho e atenção — facto que está a interferir tanto no bem estar do meu filho como no meu.

10.º - Em segunda linha, dizem V. Ex.as que “o requerimento apresentado por V. Ex.a carece de fundamentação porque não indica as razões, em concreto, que a levam a requerer a concessão de horário flexível.

Vejamos,

11.0 - Os requisitos a serem observados pelos trabalhadores quando formulam o pedido de horário flexível, são:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o menor vive com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação.

12.º - Cotejado o requerimento apresentado, verifica-se que o mesmo para além de preencher tais requisitos, ainda informa que “o progenitor não tem condições laborais que lho permitam fazer.

13.º De tal requerimento resulta ainda que “deixo” à entidade empregadora uma ampla margem de manobra quanto ao período em que proponho que me seja fixado o horário de trabalho — “...proponho que o referido horário seja praticado entre as 09:00h (nove horas) e as 18:30h (dezoito horas e trinta minutos)-

14.º Pelo que, também, não se percebe que tipo de fundamentação adicional pretendem V. Ex.as!!!

15.º Em terceira linha e no que tange à demais fundamentação, dizem V. Ex.as que “não tem a mínima hipótese de lhe conceder o que pretende dado que o seu horário é único, fruto do período que tem para amamentação...” — de referir que, como sabem, o gozo do período para amamentação está a ser feito, na semana 1, duas horas seguidas da parte da tarde e na semana 2, um período de hora e meia na parte da manhã e outro de meia hora na parte da tarde.

16.º Em quarta linha, vêm V. Ex.as tentar fundamentar que a minha presença durante o horário que me fixaram (apenas a partir do início do corrente mês de setembro) é imprescindível para o funcionamento da instituição no facto de que se o meu horário for alterado a organização da resposta social Creche teria de deixar de praticar horários

alargados para as crianças, porque, alegadamente, não existem funcionários suficientes para a cobertura de horário.

17.º Tal alegação é totalmente falsa, porquanto, V. Ex.as têm ao vosso serviço diversas trabalhadoras com a mesma categoria profissional que eu, com as mesmas especificidades técnicas e a prestar trabalho na mesma resposta social, as quais, desde já se diga, não têm filhos menores de doze anos nem beneficiam de qualquer horário excecional.

18.º - Trabalhadoras essas que podem, sem qualquer constrangimento ou dificuldade familiar, assumir o horário que me atribuíram no início do presente mês de setembro, como até então sucedia.

19.0 - Acresce que a recusa vem, também, fundamentada no facto de o meu filho frequentar a creche da V/instituição.

20º - Esclareça-se que, a verdade é que, V. EXS, não obstante terem conhecimento das minhas responsabilidades familiares, no início do corrente mês de setembro, fixaram-me o seguinte horário rotativo, o que até então não sucedia:

Semana 1:

07:30h- 12:00h

13:30h-14:24h (hora a partir da qual é feito o gozo da totalidade do período para amamentação).

Semana 2:

12:00h -13:00h

15:06h - 19:30h (sendo o período para amamentação gozada: uma hora e meia antes de iniciar a jorna de trabalho e meia hora antes da jorna do período da tarde).

21.º - Em face da v/ conduta, durante o corrente mês de setembro, valeu-me o bom sendo e a caridade de uma colega de trabalho que concordou que a rotação de horário fosse feita mensalmente, para assim evitar que o meu filho tivesse duas rotinas completamente distintas.

22.º - E, como se pode constatar pelo requerimento apresentado, nem sequer sugeri um horário em concreto, pelo contrário, apenas propus que o meu horário fosse praticado entre as 09:00h (nove horas) e as 18:30h (dezoito horas e trinta minutos).

23.º E isto porque, apesar de o meu filho de dezanove meses frequentar a creche da V/ instituição, a verdade é que, para que eu possa apresentar-me atempadamente ao trabalho (às 07:30h), porque o outro progenitor não pode ficar com o meu filho e levá-lo mais tarde à creche, tenho de o levantar todos os dias pelas 06:00h, para assim ter tempo de fazer a sua higiene, vesti-lo, dar-lhe o pequeno almoço e após fazer a viagem de deslocação entre a minha residência e o meu local de trabalho.

24.º - O facto de o meu filho, com dezanove meses de idade, ter de se levantar todos os dias da semana pelas 06:00h está a prejudicar seriamente o seu desenvolvimento,

refletindo-se no seu bem-estar psicológico, levando a que, nas primeiras horas da manhã ande irritado e com sonolência e, e nas últimas horas da tarde, se apresente choroso, irritado, com sonolência e a que tenha já dificuldades em jantar.

25.º - Bom está de ver pelo requerimento que apresentei que requeri que me fosse fixado um horário entre as 09:00h (nove horas) e as 18:30h (dezoito horas e trinta minutos), com o intuito de, para além de não ter de acordar o meu filho todos os dias pelas 06:00h, o mesmo não ter duas rotinas totalmente distintas, nos termos dos referidos horários rotativos, porquanto, em pleno cumprimento dos mesmos, o meu filho, ora numa semana tem de se levantar pelas seis horas, o que implica deitar-se cedo, ora noutra semana tem de se deitar tarde porque a mãe saindo do trabalho já após as dezanove e trinta minutos, ainda tem de preparar e dar-lhe o jantar e após fazer-lhe a sua higiene diária.

26.º - Sendo que, tal variação na rotina de uma criança de dezanove meses tem um forte impacto negativo na sua saúde e desenvolvimento.

27.º Com o pedido de horário flexível pretendo acautelar o superior interesse do meu filho, fazendo face às suas necessidades e zelando pelo seu harmonioso desenvolvimento e bem-estar - o que me está a ser negado por V.Ex.as, sem qualquer motivo concreto, especificado e real.

28.º - No mais, resulta do artigo 56.º do Código de Trabalho que “O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)”.

29.º - Da letra da lei resulta, que basta que a Requerente tenha um filho menor 12 anos, sendo irrelevante se o mesmo se encontra a frequentar a creche da empregadora para que possa beneficiar de tal direito.

30.º. De resto, a lei permite que tal direito seja exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos, de onde ressalta a proteção dos valores essenciais da maternidade e paternidade sendo que, no caso da requerente, o outro progenitor, em virtude da sua atividade profissional, não tem possibilidade de ficar com o menor em casa e ir entregá-lo à creche mais tarde nem de ir busca-lo mais cedo de modo a que possa fazer um período de descanso saudável e que a idade exige.

31.º O horário flexível trata-se precisamente de uma resposta à necessidade de os progenitores trabalhadores prestarem apoio às suas crianças, surgindo como reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade.

32.º -O cumprimento do horário de trabalho que me foi fixado por V. Ex.as no início do corrente mês de setembro coloca-me numa posição de não poder cumprir com os meus deveres maternos, sobretudo de cuidado e contribuição para um desenvolvimento saudável e bem-estar do meu filho.

33.º *Sugeri que o meu horário fosse praticado entre as 09:00h (nove horas) e as 18:30h (dezoito horas e trinta minutos) precisamente para poder prestar ao meu filho todos os cuidados que lhe são devidos.*

34.º *-Não tenho qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento da instituição empregadora nem de obter qualquer privilégio em relação às demais colegas de trabalho, no entanto, não posso fechar os olhos ao facto de existirem colegas com a mesma categoria e formação e na mesma valência, as quais não têm responsabilidades familiares com filhos de idades inferiores a doze anos e podem assumir o horário que me foi fixado.*

35.º *-Assim como não posso fechar os olhos ao facto de que a concessão de horário flexível foi já requerida por outras trabalhadoras e aceite por V. Ex.as, porque, efetivamente, têm meios humanos que o permitem fazer.*

36.º *É por desvirtuarem a verdade dos factos e por não passarem de alegações abstratas e conclusivas, com mero recurso a asserções jurídicas, sem qualquer sentido, que deixo expressamente impugnado todo o teor da resposta apresentada por V. Ex.as.*

37.º *De facto, considerando a estrutura e modo de funcionamento da instituição empregadora, não apresentam nem podem apresentar V. Ex.as qualquer fundamentação concreta e especificada para a alegação de que me concedendo o horário solicitado teriam de deixar de praticar um horário alargado na resposta social creche.*

38.º *= Perante tal alegação impõe-se a questão de saber como faziam até ao corrente mês de setembro, altura em que atribuíram o referido horário?*

39.º *Por conseguinte, também não conseguem V. Exs fundamentar o cliché usado da “exigência imperiosa para o funcionamento da instituição”.*

40.º *Efetivamente, V. Ex.as têm ao vosso serviço diversas trabalhadoras com aptidão e qualificação para exercer as minhas funções e tarefas nos períodos em que não posso estar presente. Caso contrário, como farão nos períodos em que não posso prestar trabalho, como férias ou eventuais baixas médicas?*

41.º *De resto, as genéricas, abstratas e vagas afirmações e conclusões apresentadas na v/ resposta são insuficientes para fundamentar a recusa de concessão de horário flexível que peticionei.*

42.º *- Como se alcança, claramente, da resposta de V. Ex.as não consta o motivo justificativo da recusa na forma determinada pela lei, por ausência factual e circunstancial que integre as “exigências imperiosas do funcionamento da instituição”.*

43.º *Para que a recusa seja válida é necessária a indicação da factualidade real e concreta das “exigências imperiosas do funcionamento da instituição” e da impossibilidade de as tarefas por mim desenvolvidas poderem ser executadas por outra trabalhadora.*

44.º *É facto que o direito a estabelecer o horário de trabalho pertence à empregadora como manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o*

trabalhador. Todavia, a empregadora deve fazê-lo não só de forma a garantir o seu funcionamento, mas ponderando, também, os direitos de todos e de cada um dos trabalhadores, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é de interesse público e resulta de previsão legal e constitucional.

45.º Sendo que, da vossa atuação resulta precisamente o contrário, já que V.Ex.as, sendo conhecedores das minhas responsabilidades familiares decidiram, em setembro do corrente ano, fixar-me o horário supra referido em 20.º.

46.º - Portanto, para recusa do pedido por mim apresentado, têm V. Ex.as de demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário solicitado, põe em causa o funcionamento da instituição, concretizando os períodos temporais que deixam de ficar convenientemente assegurados e qual a razão concreta para que tal suceda já que existem meios humanos necessários e disponíveis na instituição para que tal situação não ocorra.

47.º Entendo que a recusa com base em “razões imperiosas para o funcionamento da instituição” não está devidamente fundamentada, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

48.º - Assim, concluo que V. Ex.as não apresentam razões que possam sequer indiciar a existência de exigências imperiosas do vi funcionamento, nem demonstram objetiva e inequivocamente que o horário por mim requerido, ponha em causa o funcionamento de uma qualquer resposta social.

49.º V. Ex.as não demonstram, suficientemente, razões que fundamentem a recusa do direito ao horário flexível por mim solicitado.

50.º - Do exposto resulta que V. Ex.as não têm fundadas razões para recusar o pedido de concessão de horário flexível formulado, pelo que sendo o mesmo legal e legítimo, deve ser aceite, a fim de se ver acautelado o superior interesse e harmonioso desenvolvimento do meu filho, devendo, nessa sequência ser-me deferido um horário fixo praticado entre as 09:00h (nove horas) e as 18:30h (dezoito horas e trinta minutos) sempre com respeito pelo período de amamentação.

Requer-se a V. Ex.as seja dado cumprimento ao procedimento que vos é imposto pelo artigo 57.º do Código do Trabalho, enviando o processo para parecer prévio à CITE.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante 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. E no cumprimento dessa missão, 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 (...)”.

2.3 . 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”;

2.4. 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);

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

2.6. A 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.

2.7. 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”.

2.8. 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”.

2.9. 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. 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.

2.11. 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.”.

2.12. 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; (…)”.

2.13. 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.

2.14. 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).

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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”.

2.20. 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.

2.21. 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.

2.22. 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.

2.23. 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.

2.24. 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

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

2.25. 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.

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

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 em horário de trabalho que a entidade empregadora venha a formular dentro da amplitude horária das **09:00h às 18:30h**.

Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 19 (dezanove) meses de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação, durante o prazo legalmente admissível, ou seja, até o menor completar os 12 anos de idade.

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

3.3. E a propósito do cumprimento do formalismo legal imposto para apresentação do pedido, há que referir que, da interpretação de norma supra referida conclui-se que, não se impõe aos trabalhadores/as requerentes de autorização de trabalho em regime de horário flexível a demonstração de razões/factos concretos da sua vida privada e quotidiana que traduzam a maior ou menor dificuldade de harmonização da vida familiar com a vida profissional, e nessa conformidade, tais “omissões” não podem configurar incumprimento do formalismo legal que obste à concessão do pedido formulado, por alegada falta de fundamentação.

3.4. Da mesma forma que, não compete às entidades empregadoras avaliar o *mudus vivendi*, dos trabalhadores requerentes do regime de flexibilidade de horário de trabalho, em moldes a analisar se, em face dele deviriam, ou não, requer a concessão desse regime, pois, tais circunstâncias só aos/às próprios/as trabalhadores/as cabe avaliar.

3.5. Da mesma forma que, não é fundamento bastante à recusa de atribuição de horário flexível pelo 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.

3.6 Quanto ao horário formulado pela trabalhadora requerente no pedido dirigido à entidade empregadora, tal como se refere no ponto **2.24** 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.

3.7. Sendo que, a amplitude horária apresentada pela trabalhadora (das 09:00h às 18:30h) para a entidade empregadora formular o horário de trabalho flexível tem-se por enquadrável nos turnos existentes, porquanto, a entidade empregadora nada refere a esse respeito.

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. 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.”

3.11. 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.

3.12. 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).

3.13. O horário flexível surge, assim, como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades decorrentes da situação natural de dependência, 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.

3.14. 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)].

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

3.17. Contudo, somos de concluir que, a entidade empregadora não logrou demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço ou quanto à existência de

características técnicas ou específicas da trabalhadora requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição, e que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.18. Não demonstrou a entidade empregadora factualidade concludente à efetiva existência de exigências imperiosas do funcionamento, ónus que se impunha cumprir. Em rigor, não resulta evidente, no presente processo, que a concessão da atribuição do horário solicitado implicaria, *per si*, uma falta de recursos humanos na faixa horária que o mesmo representa, ou noutras, do funcionamento dos serviços prestados, porquanto, não basta à entidade empregadora invocar as contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, não resultando demonstrado, nomeadamente, quais os horários/turnos efetivamente praticados; quantos trabalhadores integram o quadro de pessoal; qual o número mínimo de trabalhadores necessários em cada turno para assegurar cabalmente o funcionamento; quais os trabalhadores impossibilitados de realizar os turnos e/ou em quantos turnos, face à amplitude do horário agora indicada, pois, só em presença desses elementos, conjugadamente analisados, seria possível aferir quais os períodos de tempo de trabalho que ficariam a descoberto ou fragilizados com a atribuição do horário solicitado pela trabalhadora requerente, e que, inerentemente, poderiam embargar o funcionamento do serviço dentro dos padrões por que pugna a entidade empregadora.

3.19. Bem como, nada resultou demonstrado quanto à existência de características técnicas ou específicas da trabalhadora requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição.

3.20. Alegar a empregadora, como alega, que *“...A sua presença na instituição, no horário que lhe está distribuído, toma-se completamente indispensável para o funcionamento da instituição na valência em que V. Exa trabalha, não tendo a instituição possibilidade de lá colocar qualquer outro funcionário”* e *“A entidade empregadora não tem a mínima hipótese de lhe conceder o que pretende dado que o seu horário é único, fruto do período que tem para amamentação e não existe a possibilidade de funcionamento da Resposta Social em que se encontra a trabalhar se o seu horário for alterado, isto é, caso a sua pretensão fosse concedida, a organização da resposta social Creche em que se encontra a trabalhar teria que deixar de praticar horários alargados para a crianças por*

não existirem funcionários suficientes para as coberturas de horário, dado o rácio imposto pela Segurança Social a que a instituição se encontra obrigada.”, são apenas considerações vagas e conclusivas, desprovidas de demonstração objetiva.

3.21. 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.

3.22. 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.*”

3.23. “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 excecionais, 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

3.24. 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.

3.25. Com efeito, além de considerações tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logrou demonstrar quaisquer factos concretos que se possam materializar em exigências imperiosas, como sendo, quais os períodos de trabalho que deixaram de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.

3.26. 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, 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.

3.27. Até porque, 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 Ac. TRP, 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.

3.28. Acresce que, existindo na entidade empregadora outras trabalhadoras que no pretérito solicitaram laborar mediante o regime de horário flexível, pedidos que foram aceites pela entidade empregadora, como vem alegado pela trabalhadora na apreciação que deduziu à intenção de recusa, 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, criaria um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “requisito

justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

3.29. Neste sentido, a CITE tem defendido que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

3.30. E, 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.

3.31. 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.”*

3.32. Não obstante, no caso de se verificar uma colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, *máxime* relacionados com a parentalidade, deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

3.33. Equivale isto a dizer que, 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.

3.34. Com efeito, se não for possível que todos os horários flexíveis se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

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

3.36. 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 respetivos titulares dos direitos na medida do necessário «para que todos

produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».

3.37. 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 ao trabalhador 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. Reitera-se 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.

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 06 DE NOVEMBRO 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)