

PARECER N.º 1246/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 6221-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **29.10.2024**, 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 **17.09.2024**, (recebido em 23.09.2024 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:

“Exmo.(a) Sr.(a)

Nos termos e efeitos dos artigos 56.9 e 579 do Código do Trabalho, na sua atual versão, solicito a adaptação do meu horário de trabalho para o regime de horário flexível. Este pedido tem como fundamento as responsabilidades parentais que me assistem, nomeadamente o facto de ser mãe de um filho menor de 12 anos, conforme declaração que juntam em anexos.

Por mais, o meu filho, ..., de 7 anos, vive comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme disposto na lei e, é minha única responsabilidade directa, uma vez que o pai se encontra a viver na Guiné- Bissau. De momento, a frequentar a 2. classe do ensino obrigatório, tenho grandes dificuldades e até impossibilidade em conciliar os meus horários de trabalho com a necessidade de acompanhá-lo no horário escolar e garantir a sua segurança e bem-estar nesse período.

Assim, face ao horário praticado atualmente (nos seguintes horários 07h30 - 14h00; 08h30 - 19h30; 14h00-20h30) solicito que o meu horário de trabalho seja ajustado, de forma a ser compatível com as minhas necessidades familiares, permitindo levar o meu filho a escola, nomeadamente, através da seguinte proposta de fixação de horário de trabalho:

1400h até as 20:30h.

Estou disponível para discutir essas propostas de forma a encontrar uma solução para ambas as partes, garantido a minha continuidade e desempenho profissional sem prejudicar o funcionamento da empresa.

Nestes termos aguardo uma resposta de V/ Exas., com maior brevidade, no prazo máximo do legalmente estabelecido.”

1.3. Por carta datada de **10.10.2024**, rececionada pela trabalhadora no dia 15.10.2024, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

“(…)

Analisando os dados que dispomos referentes à gestão de ativos, constata-se que o seu pedido tem de ser recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, de acordo com o preceituado no disposto do artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, conforme infra se explanará.

Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho em vigor, entende-se por conceito de vigilante “o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com instruções recebidas”, cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os Clientes e de acordo com as determinados por estes.

À semelhança dos mais de 1500 funcionários da ..., V. Exa não presta serviço nas instalações da empresa, antes sim nas instalações dos Clientes da empresa, encontrando-se os horários que pode cumprir necessariamente limitados às condições contratuais impostas por estes à sua entidade patronal.

Qualquer alteração aos turnos/horários atualmente praticados acarretaria inevitavelmente grave transtorno para os restantes trabalhadores vigilantes, facto que poderia inviabilizar a sua continuidade no mesmo posto de trabalho, condição atentatória dos princípios da igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre partes.

Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível - atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança e, consequentemente fazer perigar a manutenção da relação contratual existente entre o Cliente e a com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos dos restantes trabalhadores. Sempre que o período de funcionamento da empresa, neste caso, os horários impostos pelos clientes da mesma, ultrapassem os limites máximos do período normal de trabalho, deve a empresa organizar o mesmo por turnos, de pessoal diferente, conforme consta do Artigo 221.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

“(…)

Concretamente, no posto em apreço,, existem duas portarias com o seguinte horário de vigilância:

- A) 1.ª - das 8h às 20h30m de segunda a sexta-feira e das 8h30 às 15h aos sábados;
- B) 2.ª - das 8h30 às 19h30 de segunda a sexta-feira e das 9h às 16h aos sábados.

Para cobrir os serviços contratados pelo Cliente foram organizados turnos, os quais são satisfeitos por 4 trabalhadores.

Trabalhadores os quais, se diga, alguns progenitores de filhos menores de 12 anos e os quais, pese embora ainda não formalmente, já manifestaram a vontade de, por vezes, verem os seus horários alterados.

Ora, cumpre desde já fazer a ressalva que, os turnos estão organizados de forma a que sejam cumpridas as exigências legais de organização dos tempos de trabalho, 14. Pelo que a sua alteração, nomeadamente a atribuição de um horário fixo nos moldes solicitados, implicaria, inevitavelmente, grave transtorno para os restantes

trabalhadores vigilantes, mas também a sua oneração com horários de trabalho não passíveis de respeitar os trâmites legais.

Para atender ao pedido efetuado, horário de trabalho com entrada depois às 14h e saída antes das 20h30, a entidade empregadora teria de incorrer num de dois males:

Ou deixaria sem vigilância o referido posto de trabalho durante alguns períodos, o que a faria incorrer num incumprimento contratual perante o seu cliente, o qual, por sua vez, pode dar lugar em primeira linha, a uma penalidade contratual para a qual está prevista uma sanção pecuniária e, em segunda linha, à perda do cliente em questão;

Ou teria de impor o prolongamento do período normal de trabalho a algum dos vigilantes afetos ao mesmo posto, incumprindo, assim, as obrigações a que está adstrita, em contrapartida dos direitos dos trabalhadores no mesmo sentido, em matéria de organização do tempo de trabalho.

Ademais, a facilitação o horário pretendido por V. Exa. daria aso a que, e estando em condições de paridade, os demais trabalhadores solicitassem os horários que mais lhes são convenientes, por modo a poderem, amplamente, conciliar a vida familiar com a profissional.

Tal daria lugar, como facilmente se compreende, a uma situação inoportável, na qual a entidade empregadora não conseguiria assegurar a execução de todos os turnos necessários à boa e correta execução do contrato de prestação de serviços de vigilância celebrado.

Pelo que, não é de todo possível atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de vigilância e segurança e, consequentemente fazer perigar a manutenção da relação contratual existente entre o Cliente e a com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos dos restantes trabalhadores.

(...)

Desde logo, o pedido do regime de horário de trabalho flexível deverá ser solicitado com antecedência mínima de 30 dias, no entanto na missiva que V. Exa. direccionou não prevê a partir de quando pretende exercer o seu trabalho em regime de horário flexível, pelo que é impossível aferir se foi ou não cumprido o referido requisito.

(...)

Assim sendo, V. Exa. na comunicação elaborada não cumpre o disposto no Artigo 57.º, do Código do Trabalho e, que, como se depreende pela citação anterior, a Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego entende que deveria ser, imperativamente, cumprida.

Por outro lado, os factos alegados carecem de ser provados.

Invoca V. Exa. que “De momento, a frequentar a 2a classe do ensino obrigatório, tenho grandes dificuldades e até impossibilidades em conciliar os meus horários de trabalho com a necessidade de acompanhá-lo no horário escolar e garantir a sua segurança e bem-estar nesse período”.

Não obstante, não junta V. Exa. qualquer prova nesse sentido, nomeadamente, documental.

Saliente-se que, o compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade de segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.

Não obstante ter sido contratada para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.

Em conclusão, e face a tudo o exposto, resulta que não podemos anuir ao seu pedido, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa do mesmo, nos termos do Artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho.”

1.4. Por carta datada de **20.10.2024**, 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:

(...)

A recusa, com base em “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, como V. Exas., mencionam, carece de elementos de prova, aos factos alegados, que concretize, fundamente ou justifique a recusa. A falta de apresentação deste elementos (prova ou dados operacionais) por V. Exas., torna a resposta insuficiente e desprovida de fundamentação. O enquadramento da carta, resposta de V. Exas., no dispositivo legal, só por si, não é suficiente para tal recusa. É necessário perceber em concreto como essa alteração poderá afetar o funcionamento da empresa. Assim e nos termos da boa-fé, deve, V. Exas., fornecer dados objetivos sobre como o pedido de horário poderá comprometer as operações, principalmente no que se refere às necessidades operacionais na ...(meu local de trabalho) e ao cliente contratante. Atento, que a referência à possibilidade de transtornos não é argumento suficiente, na senda da jurisprudência, que tem entendido, que “a mera invocação de perturbação operacional não é suficiente”, sendo necessário demonstrar um “prejuízo relevante e mensurável” para a empresa.

Não se trata simplesmente de “facilitação de horário”, mas um Direito Laboral e sobretudo Constitucionalmente consagrado

Em conformidade com o artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, reforço o pedido de alteração do horário de trabalho, tendo em conta o menor a meu cargo, cuja a matrícula em instituição de ensino é comprovada pelo documento em anexo, como parte do processo de justificação para o pedido de horário flexível.

(...) é dito ainda por V. Exas., que seria necessário incorrer em dois inconvenientes ao aplicar um horário com início após as 14h e término antes das 20h30. No entanto, essa interpretação não corresponde ao que foi solicitado. O pedido é especificamente para o horário das 14h00 às 20h30, o qual já se encontra em prática em turnos existentes (07h30-14h00; 08h30-19h30; 14h00-20h30). Assim, não se trata de um novo horário, mas de uma redistribuição para se adequar às necessidades pessoais, sem afetar o funcionamento da empresa.

As alegações, como por exemplo que poderia abrir precedentes para outros colaboradores, não é válida ou melhor, e pelo menos insuficiente. Estamos perante um direito individual do trabalhador, a ser respeitado desde que não haja impedimentos legais devidamente comprovados.

Há diversos pareceres da CITE “que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado ao número máximo de pedidos nem fazer depende o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador.

(...)

A verdade é que não se verificou, nas alegações o (talvez por falta de elementos que o justifiquem e levem a compreensão) impedimento a adaptação do horário de trabalho. (...)”

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 dispondo 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/a 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

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

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

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 no horário de trabalho das **14:00h às 20:30h**. Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menor de 12 (doze) anos de idade, com quem declarou residir em comunhão de mesa e habitação.

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, nomeadamente, não se impõe demonstrar documentalmente quais os horários escolares dos menores que são consigo conviventes, 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 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.

3.5. Sendo que, o horário solicitado pela trabalhadora (das 14:00h às 20:30h) tem-se por enquadrável nos turnos existentes, porquanto, por um lado, vem indicado pela trabalhadora como sendo um dos turnos praticados, por outro, porque a entidade empregadora não especifica quais são os turnos existentes, limita-se apenas a referir que, sempre os horários impostos pelos clientes ultrapassem os limites máximos do período normal de trabalho, a empresa organizar esses mesmos horários em turnos para serem cumpridos por diversos trabalhadores.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. 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.”*

3.9. 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.*

3.10 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).

3.11. 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.

3.12. 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)].

3.13. 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.

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. 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, 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.

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

3.18. Alegar a empregadora, como alega, que “... *no posto em apreço, ..., existem duas portarias com o seguinte horário de vigilância: - das 8h às 20h30m de segunda a sexta-feira e das 8h30 às 1 5h aos sábados e das 8h30 às 19h30 de segunda a sexta-feira e das 9h às 16h aos sábados. Para cobrir os serviços contratados pelo Cliente foram organizados turnos, os quais são satisfeitos por 4 trabalhadores*”, são apenas considerações vagas e conclusivas, desprovidas de demonstração objetiva.

3.19. 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.

3.20. A este propósito, cita-se o Douro 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.*”

3.21. “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

3.22. 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.

3.23. 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.

3.24. 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.

3.25. 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.

3.26. Contudo, importa consciencializar que, no âmbito da dinâmica de ação das entidades empregadoras, coexistem diversos outros direitos para além do domínio da parentalidade, cuja salvaguarda e reconhecimento concomitante também se impõe às entidades empregadoras.

3.27. E esta dinâmica de salvaguarda e reconhecimento dos diversos direitos àqueles que deles são titulares, ganha especial relevância, e dificuldade de harmonização por parte das entidades empregadoras, quando estamos em presença de direitos que, embora possam ser de diferentes, todos tenham a tutela da Lei Fundamental.

3.28. Como vem supra referido, a paternidade e a maternidade são direitos constitucionalmente consagrados, e que encontram, efetivamente, materialização, entre outros regimes, no regime da flexibilidade de horário de trabalho, mas, há que não olvidar que, no domínio das relações laborais *lato sensu*, a Constituição da República Portuguesa, consagra no seu artigo 59.º vários direitos devidos à generalidade dos trabalhadores, - *sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas* - , entre eles:

- O direito à 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;
- O direito à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
- O direito ao repouso e aos lazeres.

3.29. E a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não se concretiza, apenas, por via das normas que regulam a parentalidade, materializa-se, também, por vivência “*intuito persona*” e convivência familiar, o que nos reconduz à necessidade de existência de tempos de qualidade que permitam descanso e lazer, direitos estes, com assento constitucional, não só no domínio das relações laborais como supra vem referido, mas, também, inseridos no âmbito do direito à integridade física e do direito à qualidade de vida. (*crf. Artigos 25.º e 66.º da C.R.P.*)

3.30. Significa isto que, por diversas vezes, as entidades empregadoras deparam-se com a coexistência de direitos em conflito, a que devem cumulativamente acudir. É, pois, objetivamente, o que ocorre, quando se deparam com a obrigação legal de garantir os direitos à atribuição de horário flexível como meio de privilegiar a conciliação da vida profissional com a familiar, e, por outro lado, com a obrigação, também legal, de proporcionar aos demais trabalhadores, descanso de qualidade, particularmente aos dias de fim de semana.

3.31. Chegados aqui, importa, mais uma vez, convocar o artigo 335.º do Código Civil, como instrumento para dirimir a colisão de direitos, que consagra que: Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes.

3.32. Assim, no caso concreto, existindo uma colisão entre o direito da trabalhadora requerente à conciliação da sua vida profissional com familiar, e o direitos dos outros trabalhadores, que exercem as mesmas funções da trabalhadora requerente, nomeadamente no que concerne aos períodos de descanso, deve atender-se ao disposto no supra mencionado 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 restrição equitativa por forma a assegurar o funcionamento do serviço.

3.33. Assim sendo, havendo a necessidade de acorrer a circunstâncias supervenientes por forma a salvaguardar, **também, os direitos constitucionais dos outros trabalhadores**, e, por isso, se imponha a necessidade de restringir o efetivo direito à laboração em regime de horário flexível solicitado, deve a entidade empregadora aplicar uma proporcional restrição do direito, permitindo, assim, que todos usufruam em igualdade de circunstâncias dos direitos que lhes assintem, e que, entidade empregadora está obrigada a conceder, por imperativo constitucional, e por imperativo da Lei Laboral.

3.34 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». (sublinhado nosso).

3.35. Saliente-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 proteção ao exercício da parentalidade.

3.36. 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 20 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)