

PARECER N.º 1311/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 6354-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **05.11.2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... a desempenhar funções na empregadora supramencionada.

1.2. Por carta datada de **09.10.2024**, (recebida em 09.10.2024), 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:

- a) *Que presta funções de Auxiliar de Ação Direta;*
- b) *Solicita a implementação de um regime de horário flexível, por ser responsável por um filho menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação;*
- c) *Propõe para a formulação do horário de trabalho iniciar às **08h30** e terminar às **17h30**, sem possibilidade de prolongamento;*
- d) *Com dispensa de trabalho aos dias de fim de semana e feriado.*

1.3. Por via postal e email, datados de **30.10.2024**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

“ (...)

A ...presta serviços de cuidados a idosos, promovendo o apoio ao seu bem-estar, entre outras tarefas, cuidados diários de alimentação, higiene, medicação, mobilidade, etc, E estes serviços são prestados no nosso centro de dia ou em apoio domiciliário de segunda-feira a domingo.

A ..., para o serviço domiciliário, no qual está afeta, necessita de ter dois trabalhadores de manhã e à tarde, entre as 08h36 e 17h30, e no período compreendido entre as 18h30 e 21h00, necessita de um trabalhador quando é necessário assegurar serviço domiciliário, que é mais instável quanto à sua necessidade (podendo ter utentes ou não).

Atualmente a ...dispõe de 4 auxiliares, categoria profissional que exerce, trabalhadores, que trabalham 5 dias por semana, com duas folgas rotativas, assegurando o referido horário compreendido entre as 08h36 e 17h30, sendo estas mesmas trabalhadoras que, rotativamente, em regime de trabalho suplementar, asseguram, uma vez por semana, os eventuais serviços no período compreendido entre as 18h30 e 21h00.

Assim, alocar a trabalhadora ao horário de segunda a sexta-feira, consubstanciaria uma impossibilidade de a ...prestar assegurar o serviço aos seus utentes em alguns fins-de-semana e feriados.

Praticando a ...valores contratuais reduzidos, por se tratar de uma instituição de solidariedade social, é impraticável, por impossibilidade financeira, proceder a mais contratações para assegurar o seu direito a aceder a horário flexível. Ou seja, não é possível, por falta de recursos, proceder à sua substituição naqueles dias.

Caso a ...acesse ao seu pedido, ficariam por salvaguardar 1 escala de centro de dia ou de apoio domiciliário tendo em conta a escala a que o elemento estivesse enquadrada, sendo que aos fins-de-semana e feriados são sempre necessários 3 elementos para assegurar os serviços e é necessário 1 outro elemento tendo em conta férias, eventuais faltas, por exemplo.

Ademais, foi uma preocupação desta ..., por força da realidade acima descrita, assegurar a sua disponibilidade para o horário existente, no regime de rotatividade, que inclui fins de semana e feriados. Era condição para a sua contratação, explicadas as razões, ao que nos garantiu que tinha disponibilidade, uma vez que residia com a sua mãe a avó e tinha bastante suporte familiar para assegurar os horários do seu filho.

Não obstante, o facto de apresentar faltas justificadas com baixa médica, sistemáticas, para assistência ao seu filho, acarretou uma sobrecarga permanente de outras duas colegas, que insatisfeitas, apresentaram a denúncia contratual, cessando o mesmo, o que levou a que, provisoriamente, a ...tenha de fechar o centro de dia aos fins de-semana e feriados, mantendo os apoios domiciliários por força dos contratos existentes.

O que quer dizer que atualmente, a ...está em processos de recrutamento para substituir as trabalhadoras que cessaram, o seu contrato e tem de assegurar os serviços no centro de dia e apoio domiciliário aos fins-de-semana e não tem trabalhadores suficientes para suprirem a sua ausência, o que levará ao incumprimento contratual com os utentes.

Têm de estar afetos à prestação de serviços no centro de dia 2 pessoas.

E têm de estar afetos à prestação de serviços de apoio domiciliário 2 pessoas, de segunda-feira a domingo, no período das 08h36 às 17h30.

Têm de estar afetos à prestação de serviços de apoio domiciliário, de segunda-feira a domingo, no período compreendido entre as 18h30 e as 21h00, 1 trabalhadora.

Quando há necessidade de assegurar o apoio domiciliário no período compreendido entre as 18h30 e as 21h00, existe uma escala em que no limite, pode acontecer que um trabalhador tenha de assegurar esse serviço uma vez por semana, O que também pode não acontecer, uma vez que há volatilidade na necessidade do serviço neste período. Daí que não se afigure necessário proceder a uma contratação a part-time para ocasiões pontuais.

(...)

Têm de estar afetos a esta prestação de serviços domiciliária 2 trabalhadoras, sendo a laboração efetuada no período das 08h36 às 17h30 e das 18h30 às 21h00 (eventualmente), de segunda-feira a domingo. E a ...apenas dispõe de 4 trabalhadoras que têm as suas folgas rotativamente, uma vez que com elas foi acordado que têm as suas folgas rotativamente, que em regra, quando calham ao fim de semana, poderá ser um sábado ou um domingo e sempre que possível sábado e domingo, o que acarretaria a necessidade uma contratação extra para fazer o serviço nos fins-de-semana para os quais estaria escalada, o que é financeiramente impossível para a

E para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia:

- (i) 2 trabalhadores das 8h36 às 17h30;*
- (ii) 1 trabalhadores das 18h30 às 21h00.*

De acordo com o disposto no V. requerimento, é solicitado o horário de trabalho das 8h30 às 17h30, de Segunda-feira a Sexta-feira, deixando de estar escalada aos fins-de-semana e feriados e deixando de assegurar, uma vez por semana, se necessário, o serviço domiciliário das 18h30 às 21h00.

Atualmente pratica um horário de trabalho, de segunda-feira a domingo, com duas folgas rotativas, das 08h36 às 17h30 e das 18h30 às 21h00, uma vez por semana, quando é necessário para assegurar o apoio domiciliário.

Sucedo que nesta data, a ...apenas tem 4 trabalhadoras, sendo que duas delas cessaram o seu contrato, estando a terminar o período de aviso prévio de 30 dias, o que não permite fazer face a todos os dias de laboração.

(...)

Por outro lado, e para além de já não ser possível afetar trabalhadores suficientes para trabalhar aos fins de semana e feriados, aqueles que prestam serviço nesses dias gozam a folga durante a semana.”

1.4. Do expediente enviado a esta Comissão, não consta que a trabalhadora tenha deduzido apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres Em domínios ligados ao emprego e a atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

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

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

2.5. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.6. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo na alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

2.9. Na esfera do Direito Nacional, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional

e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

2.20. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.21. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a

trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.22. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.23. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

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

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 a **iniciar às 08h30 e a terminar às 17:30h, de segunda a sexta feira em dias úteis.**

Fundamenta o seu pedido na necessidade de assegurar cuidados ao filho menor de 12 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 cumpridos os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T..

3.3. Contudo, a entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa com a existência de exigências imperiosas do fundamento da ..., pelo que, impõem-se analisar se resultam, efetivamente, demonstradas *exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora por ser indispensável*, que justifiquem a recusa, sendo que, apenas, e só, sob a alegação de uma destas circunstâncias é permitido à entidade empregadora recusar o pedido de trabalho mediante horário de trabalho flexível.

3.4. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

3.5. E a propósito do conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A*

expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

3.6. 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.

3.7. E, conforme postula, 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.*”

3.8. Ora, compulsados os argumentos da entidade empregadora, verifica-se, *in casu*, que resulta demonstrada a existência de exigências imperiosas, porquanto, o horário flexível solicitado, nos termos em que foi formulado, colocaria em causa a organização e funcionamento da ...

Vejamos;

3.9. Como vem alegado na intenção de recusa, para cumprir o serviço domiciliário que a ...se propõe assegurar, necessita de ter dois trabalhadores de manhã é à tarde, entre as 08h36 e 17h30, e no período compreendido entre as 18h30 e 21h00, necessita de um trabalhador quando é necessário assegurar serviço domiciliário. E que, atualmente a ...dispõe apenas de 4 auxiliares, que laboram 5 dias por semana, no horário das 08:30 às 17:30h, com duas folgas rotativas, sendo, ainda, estas mesmas trabalhadoras que, rotativamente, em regime de trabalho suplementar, asseguram, uma vez por semana, os eventuais serviços no período compreendido entre as 18h30 e 21h00.

3.10. Ficou, ainda, demonstrado que, têm de estar afetos à prestação de serviços no centro de dia 2 pessoas; que têm de estar afetos à prestação de serviços de apoio domiciliário 2 pessoas, de segunda-feira a domingo, no período das 08h30 às 17h30, e que têm de estar afetos à prestação de serviços de apoio domiciliário, de segunda-feira a domingo, no período compreendido entre as 18h30 e as 21h00, uma trabalhadora, o que significa que, para o regular funcionamento do serviço, são necessários por dia: 2 trabalhadores das 8h30 às 17h30 e 1 trabalhador das 18h30 às 21h00. E, que face aos valores contratuais reduzidos que cobra aos seus utentes, por se tratar de uma instituição de solidariedade social, não tem condições financeiras para proceder à contratação de mais trabalhadores/as, o que seria necessário, na medida em que, não têm, com os recursos humanos existentes, como substituir a trabalhadora requerente nos períodos não contemplados no horário proposto.

3.11. A demonstração factual apresenta pela entidade empregadora, obriga a concluir que, o número de trabalhadores de que dispõe para executar as funções a que a trabalhadora está alocada, 4 auxiliares de ação direta, é o número mínimo indispensável para manter o bom funcionamento dos serviços que presta. E, parece-nos ser de difícil execução, senão impossível, a organização dos tempos de trabalho, dentro dos critérios supra referidos e para cumprimento das exigências de funcionamento reportadas, caso fosse concedido o horário solicitado pela trabalhadora, na medida em que, passariam apenas a ser 3 os trabalhadores com total disponibilidade para cumprir, em regime de rotatividade, todos os horários necessários, e nos dias coincidentes com dias de descanso de algum trabalhador, seriam apenas 2 os trabalhadores disponíveis.

3.12. Não é comparável o esforço que se impõe às entidades empregadoras, de gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir, por um lado, a plenitude do funcionamento do estabelecimento/serviços, e por outro, garantir os 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, com o esforço que adviria da aquisição/implementação de novos recursos, eventualmente, a contratação de novos trabalhadores/as, para que, por via deles, e só por via deles, lograsse obter condições que permitissem materializar o regime flexível previsto na lei laboral com vista à conciliação da vida familiar com a profissional.

3.13. A primeira situação pressupõe que esse esforço e essa gestão adequada emergja da articulação dos recursos já existentes na organização empresarial, o que, inclusivamente, tem acolhimento nas decisões Jurisprudências, veja-se nesse sentido o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proc. n.º

..., 18/05/2020: “O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ...”

3.14. Situação diversa, e, permitimo-nos dizer, inaceitável de impor à entidade empregadora, é o esforço advindo da necessidade da contratação de novos meios humanos, para que, com eles possa proporcionar a conciliação da vida familiar com a profissional.

3.15. Neste contexto, e tendo em conta o atrás referido, resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora, a demonstração objetiva de exigências imperiosas do funcionamento da empresa nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, na medida em que foram alegados pela entidade empregadora factos concretos que obstam à fixação do horário flexível solicitado, porquanto, afere-se que o horário de trabalho nos termos em que foi formulado e solicitado pela trabalhadora requerente, colocaria em causa a normalidade dos serviços prestados pela

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite **parecer favorável 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. Sem prejuízo, a entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de

20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

4.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

IV - A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).
2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 04 DE DEZEMBRO DE 2024