PARECER N.º 1334/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 6636-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em **15.11.2024**, a CITE recebeu da entidade empregadora **..., pedido de emissão de parecer prévio** à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora **...**, a desempenhar funções em estabelecimento pertencente à entidade supra identificada.

1.2. Por documento rececionado em **17.10.2024**, a entidade empregadora rececionou um **pedido de horário flexível**, nos termos do artigo 56.º e 57.º do CT, formulado pela trabalhadora supra indicada porquanto é mãe de duas crianças com 8 (oito) e 4 (quatro) anos de idade, que consigo residem em comunhão de mesa e habitação.
No pedido formulado, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um horário flexível seja concedido um horário entre as 8h00 e as 17h00, com pausa de intervalo de descanso de 30 minutos, de segunda-feira a sexta-feira e com folgas fixas ao sábado e domingo.
Fundamenta o pedido no facto de necessitar garantir o acompanhamento da criança.
Solicita ainda que o horário solicitado perdure até que o seu filho mais novo perfaça 12 anos de idade.

1.3. Por mão própria, em **05.11.2024**, foi a trabalhadora notificada da **intenção de recusa**, relativamente ao pedido por si formulado.
Na intenção de recusa notificada à trabalhadora a entidade empregadora recusa o pedido alegando que:

"(…)

Exma. Sr.ª

...

A ... é uma Instituição Particular de Solidariedade Social que funciona 24h/7 dias por semana, dadas as características e necessidades da nossa população alvo.
Compreendendo toda a exposição apresentada na sua comunicação do passado dia 17 de outubro de 2024, informamos que os motivos apresentados na nossa resposta apresentada no passado dia 9 de setembro de 2024, à data do seu primeiro pedido se mantém, exatamente porque não houve alteração das características e das necessidades dos utentes.
A composição das nossas equipas organiza-se em sistema de rotatividade (critério de seleção incontornável para o reforço das nossas equipas) que nos permita a garantia em todas as horas do dia dos serviços que prestamos com a maior dignidade e respeito pela pessoa idosa.
Não obstante, ao abrigo de programas do ...duas pessoas que se encontravam desde de abril de 2024 a prestar serviço, quando se pretendeu admitir as mesmas no quadro da instituição, apenas uma foi admitida, porque a outra trabalhadora, não apresentou disponibilidade para realizar horário por turnos, alegando à data, motivos familiares concretamente, apoio ao filho menor.
O trabalho por turnos está presente em todos os contratos de trabalho celebrados desde pelo menos três anos a esta parte e em todas as funções da instituição nomeadamente, auxiliares de serviços gerais, ajudantes de ação direta, cozinheiros, ajudantes de cozinha, nas quais V. Ex.ª se integra.
Os únicos trabalhadores que não se encontram sujeitos ao horário por turno, são trabalhadores que têm contrato e trabalho celebrado há mais de três anos e os trabalhadores técnicos e administrativos, todas situações nas quais V. Ex.ª não se integra nem pode integrar.

Por outro lado, ainda que a lei comtemple a possibilidade e flexibilização de horário, conferindo ao trabalhador a gestão de um horário próprio, desde que cumpra as 40 horas semanais, a verdade é que a estrutura de resposta social que a instituição responde, não é compatível com essa disposição, uma vez que a ser assim, deixaria de ter condições para responder perante os utentes e perante a tutela, quanto à garantia de pessoas em número suficiente para garantir um serviço de qualidade e de responsabilidade social.
Face ao exposto, vimos informar da intenção de indeferimento do seu pedido por impossibilidade de reorganização do funcionamento do serviço onde se enquadra para que a instituição possa assegurar-lhe o cumprimento apenas de horário diurno em dias úteis.
Enviamos a presente comunicação no cumprimento do ponto 5 artigo 57.º, do Código do Trabalho - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível.
Foi recebido nos nossos serviços no dia 17 de outubro de 2024 o pedido de Horário Flexível por parte da trabalhadora da instituição ..., em que solicita horário diurno em dias úteis com base na necessidade de apoiar os seus filhos, fazendo referência ao Artigo 56.º do Código do Trabalho.
Compreendendo a difícil situação familiar exposta, reconhecemos a importância dos argumentos apresentados, bem como a necessidade de maior acompanhamento aos seus filhos menores e por isso, vem a instituição, após análise cuidadosa justificar os motivos pelos quais continua a não conseguir corresponder à sua expectativa e ajustar o horário de acordo com a solicitação.
A instituição serve, em média, 400 refeições diárias durante a semana e 330 refeições diárias ao fim de semana, separadas por vários momentos de preparação, confeção e serviço num período compreendido entre as 7h e as 21h. Além tarefas supra indicadas, as funções de limpeza associadas bem como a garantia das especificidades de acordo com a dieta prescrita pelos médicos, tornam a permanência de todos os elementos indispensável conforme organização de serviço abaixo descrita.
Do trabalho da cozinha da nossa instituição dependem, diariamente, uma média de 120 idosos.
A nossa equipa conta com três cozinheiras e cinco ajudantes na Cozinha com horário rotativo; uma ajudante nas preparações/copa- de 2ª a 6ª feira e uma ajudante na gestão de stocks, organização de frio e supervisão - de 2ª a 6ª feira.
Cada cozinheira tem duas ajudantes, no entanto devido a uma baixa de cozinheira, uma das ajudantes encontra-se a fazer a essa função. Neste momento encontramo-nos em processo de recrutamento de uma ajudante de cozinha porque uma das cozinheiras apresentou a sua demissão. Para a substituir será reclassificada uma ajudante e admitida outra para o seu lugar. O principal critério tal como à data da entrada da ..., é a disponibilidade para trabalho por turnos e folgas rotativas, sem o qual a admissão não será viável. Durante o dia o turno está organizado com duas cozinheiras (uma de manhã e uma de tarde), três ajudantes de cozinha (duas de manhã e uma de tarde), na gestão de stocks, organização de frio e supervisão de 2ª a 6ª feira. Ao fim de semana fica uma cozinheira com duas ajudantes de manhã e uma cozinheira com uma ajudante de tarde.
Há sempre uma equipa que está de folga por isso não dispomos de pessoal que assegure a rotação para garantir à requerente trabalhar apenas em horário diurno em dias úteis.
A ... é efetiva na casa, na função de ajudante de cozinha e a possibilidade de não trabalhar ao fim de semana e desempenhar a sua atividade laboral em horário entre as 8h e as 17h implicaria a contratação de um novo trabalhador com a mesma função, situação financeiramente insustentável para a instituição.
As últimas três pessoas a reforçar a equipa da cozinha já foram contratadas na condição de rotação de horário e possibilidade de desempenho da função entre as 7h e as 21h, condição sem a qual não preencheriam a vaga existente.
Foi, à data do primeiro pedido e agora novamente, avaliada a possibilidade de integração noutro serviço da instituição (mesmo que isso pudesse implicar alteração da sua categoria profissional, caso estivesse de acordo) no entanto, com exceção dos serviços administrativos e equipa técnica (para os quais não dispõe de conhecimentos técnicos ou experiência profissional compatível), todos os serviços implicam rotatividade de horário e de folgas."

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, referindo que:

"*o meu pedido de horário prejudica o serviço, o mesmo não corresponde à verdade até porque o horário pedido, permite assegurar o turno em que se confecionar mais refeições que é o turno da manhã, permitindo a preparação para o lanche e a refeição do jantar, onde o numero de refeições é muito inferior, há inclusive dois dias em que apenas é servida a sopa.*
Na carta alega que uma das colegas com a mesma profissão que eu está a fazer funções de cozinheira, considero um argumento que não pode ser usado como justificativo, porque a situação já se encontra de baixa há mais de seis meses e a Direção já deveria a ter substituído, e agora não estávamos com menos ajudantes de cozinha."
Reitera o pedido formulado.

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

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas "(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães "(…) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação,

com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país" e que "a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes", Cf. artigo 68º CRP.

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

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

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

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

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

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

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que *"o horário flexível,* ***a elaborar pelo empregador*** (sublinhado nosso)*, deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de*

trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas*".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.37. No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que lhe seja elaborado um horário, entre as 8h00 e as 17h00, com pausa de 30 minutos e a laborar de 2.ª feira a 6.ª feira.

2.38. Fundamenta o pedido no facto de ser mãe de duas crianças com 8 (oito) e 4 (quatro) anos de idade, que consigo residem em comunhão de mesa e habitação.

2.39. Solicita que o horário perdure até o que o menor perfaça 12 anos de idade.

2.40. Quanto à pausa de 30 minutos, é entendimento unânime da CITE, conforme Parecer n.º 15/CITE/2010, *ser razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos,* uma vez que, de facto, *a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.*

2.41. Quanto ao 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, designadamente, tal como foi requerido.

2.42. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.43. De facto, a entidade empregadora apesar de alegar, não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em rigor, não resulta evidente, no presente processo, que a concessão da atribuição do horário solicitado implicaria, *per si*, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias no serviço onde a requerente desempenha funções, 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 quais os turnos/ou horários na equipa e o respetivo quadro de pessoal necessário em vigor e quantos, e/ou, quais os trabalhadores impossibilitados de realizar os turnos e/ou em quantos turnos, face à amplitude do horário agora indicado.

2.44. O mesmo é dizer que cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efetuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de proteção da parentalidade.

2.45. 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.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora **...**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **....**

3.2. O empregador 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 à

trabalhadora 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.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 11 DE DEZEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)