

PARECER N.º 474/CITE/2021

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

Processo n.º CITE-FH/2518/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por comunicação eletrónica no dia **26 de agosto 2021** da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A trabalhadora enviou o seu pedido à entidade patronal no dia **28 de julho de 2021**, nos termos do qual refere, com relevo para a presente apreciação que:

- Está vinculada por contrato de trabalho celebrado no dia 28/08/2019, para o exercício das funções de ‘Trabalhadora de ...’, com horário de trabalho realizado de Segunda à Sexta-Feira, das 6h às 9h, no ...
- É mãe de três filhos menores, com 2 anos, 7 anos, e 10 anos de idade, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação.
- Por circunstâncias alheias à sua vontade, exerce em exclusivo as responsabilidades parentais das crianças, tendo assim que garantir que os mais velhos estejam na escola às 9h30 e que sejam recolhidos às 15h30/16h30, conforme os horários escolares que junta.
- Desde março que tem contado com o apoio de vizinhos e amigos e encontra-se de baixa médica, pelo que, se torna impossível e inoportável para mim manter esta situação e exercer o horário das 6h-9h.

1.3. Por considerar impossível manter o horário de trabalho que tem vindo a praticar, requer nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho que o período normal de trabalho a que se encontra vinculada seja exercido e fixado de 2ª Feira a 6ª Feira, das 14h às 17h, *por forma a cumprir e a exercer as suas responsabilidades parentais.*

1.4. A trabalhadora fez acompanhar o seu pedido de quatro documentos relacionados com os horários escolares das crianças e matriculas nos respetivos estabelecimentos de ensino, e ainda

um atestado de residência comprovativo da composição do agregado familiar emitido pela Junta de Freguesia de ...

1.5. No dia **13 de agosto de 2021**, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a sua decisão manifestando intenção de recusar o pedido formulado, nos termos que melhor se transcrevem:

“(...) Na sequência desse pedido de alteração/flexibilidade de horário de trabalho que nos foi apresentado por V. Exa. e após inúmeras averiguações no sentido de verificar as possibilidades de aceder ao mesmo, vimos informá-la que não nos é possível deferir a sua solicitação, não nos sendo possível atribuir horário ou alteração de horário de trabalho para o período/horário indicado por V. Exa. supra indicado e que aqui se dão por reproduzidos, nem alterar o local de trabalho, por manifesta impossibilidade.

No local em que V. Exa. trabalha laboram 3 trabalhadoras (incluindo V. Exa), sendo que todas laboram no horário de trabalho de segunda a sexta-feira, das 06:00 h. às 09:00 h. Tal horário e o número de trabalhadores correspondem aos pessoal e horários de prestação de serviços de limpeza que estão contratados com o cliente em causa, são vinculativos e impostos por este último, não podendo a N. empresa proceder a qualquer alteração ou adaptação do número de trabalhadores ou do horário de prestação de serviços e, portanto, do horário de trabalho dos trabalhadores que ali laboram.

Por outro lado, o trabalho de V. Exa. é essencial para que a N. empresa assegure o cumprimento do contrato celebrado com o cliente, acrescendo que a N. empresa não pode alterar o local ou horário de trabalho dos demais trabalhadores daquele local.

Mais, a N. empresa. não possui nenhum posto ou local de trabalho onde possa colocar V. Exa., atendendo designadamente a que sempre que ganha novos locais de prestação de serviços transmitem-se, igualmente, os contratos de trabalho dos trabalhadores que ali prestam normalmente serviços (cfr. decorre do CCT aplicável).

Por outro lado, a N. empresa não tem nenhuma tipologia de horário de prestação de serviços que permita dar satisfação à alteração/flexibilidade de horário de trabalho nos moldes indicados e pretendidos por V. Exa. não havendo nenhum local de trabalho em que o horário de trabalho seja de 2' a 6' feira das 14:00 h. às 17:00 h.

Assim, a N. empresa vê-se totalmente impossibilitada de conceder a solicitada alteração de horário/flexibilidade de horário de trabalho nos termos pretendidos, para os período/horas de indicadas e solicitadas por V. Exa.. atendendo, nomeadamente, a que não existe qualquer tipologia de horário de prestação de serviços de limpeza que permita

enquadrar e dar satisfação ao solicitado e, ainda, a que não existe qualquer vaga disponível para o horário/preendido no cliente em cujas instalações V. Exa. labora nem em qualquer outro cliente em que a N. empresa presta serviços.

Acresce, ainda, que a tipologia de horários de prestação de limpeza supra indicada (portanto, de prestação de trabalho) nos é vinculada, imposta pelo cliente, verificando-se a total impossibilidade de alterarmos os horários existentes bem como o número de trabalhadores que prestam serviços em cada horário (que decorrem de imposição do cliente) e a total impossibilidade de alteração de horário de trabalho e/ou de transferência de local doutros trabalhadores (mormente, sem o consentimento dos mesmos — cfr. Impõe o CCT aplicável e Código de Trabalho em vigor), bem como não dispomos neste momento de qualquer posto de trabalho livre em que a possamos colocar.

Esta recusa é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, uma vez que a prestação de trabalho/serviços de limpeza no período/horário em que V. Exa. labora (de segunda a sexta-feira, das 06:00 h, às 09:00 h.) é uma das imposições do contrato de prestação de serviços que temos com o citado cliente e com o número de trabalhadores ali colocados, que não existem outros horários de trabalho (correspondentes a postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional. vagos ou não) que o permitam, nomeadamente, adequar à carga horária pretendida e ao horário indicado, bem como ao facto da N. empresa estar obrigada a manter o exacto número de trabalhadores que actualmente laboram nas instalações do ... (S. local de trabalho), estando impossibilitada de proceder a quaisquer alterações no número de funcionários e/ou nos horários a praticar, acrescendo que o número de trabalhadores que laboram nas instalações do cliente em que V. Exa. labora não são suficientes para fazer face às necessidades do serviço a prestar nomeadamente no período compreendido entre as 06:00 h, e as 09:00 h. (horário de trabalho de V. Exa.), à impossibilidade de a substituir por outro/a trabalhador/a, de alterar o horário de trabalho doutros trabalhadores desse local bem como de a colocar em qualquer outro local de trabalho, nomeadamente na área da sua residência.

Face ao supra exposto existe, assim, uma impossibilidade absoluta de atender o seu pedido de elaboração de horário de trabalho flexível.”

1.6. A entidade empregadora faz acompanhar a intenção de recusa do mapa de horário de trabalho “para as Trabalhadoras de ...”

1.7. Não consta do expediente remetido a esta Comissão que a trabalhadora tenha, no exercício do direito que lhe é conferido pelo artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, apresentado a sua apreciação a intenção de recusa.

Cumpre analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como nas 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 dispendo 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 políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

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

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

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

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei

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

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deve 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 sempre 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. Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável no período de funcionamento do estabelecimento/empresa ou serviço, na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos e naturalmente no período normal de trabalho a que legal e contratualmente está vinculado/a (v. a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt).

2.28. 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.

2.29. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, 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.

2.30. 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.

2.31. Refira-se, por isso, que é dever da entidade empregadora proporcionar a 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)].

2.32. 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.**

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede 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 trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.34. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora aqui requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta feira, com início às 14h00 e termo às 17h00, por ser este o horário que se mostra compatível com o exercício das responsabilidades familiares relativas a três crianças (filhos menores) que tem a seu cargo e que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.35. O pedido da trabalhadora encontra-se formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, e respeitando o período normal de trabalho a que se encontra contratualmente vinculada, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da **intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.**

2.36. A intenção de recusa da entidade empregadora assenta resumidamente nos seguintes fundamentos:

- No local de trabalho da requerente laboram três trabalhadoras, empregadas de

limpeza, todas com um horário definido, de segunda à sexta feira, entre as 06h00 e as 09h00, nos termos e condições definidas entre a entidade empregadora e a empresa a quem são prestados os serviços de limpeza.

- A prestação de trabalho pela trabalhadora requerente, nos termos contratados, é essencial para que a entidade empregadora assegure o contrato celebrado com a sua cliente.
- Não existe outro posto de trabalho ou local de trabalho onde seja possível colocar a trabalhadora com horário diferente daquele que vem praticando.
- Não existe possibilidade de substituir a trabalhadora requerente.

2.37. Ora, o artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.38. Estas “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 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

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

2.40. A trabalhadora requerente é empregada de limpeza, tanto quanto se percebe de carácter generalizado, não sendo invocadas quaisquer características especiais ou qualidades pessoais da trabalhadora para o exercício da atividade em causa, que nos permitam concluir pela sua insubstituibilidade.

2.41. Por seu turno, e ainda a respeito da alegada impossibilidade de substituição desta trabalhadora impõe-se considerar que a entidade empregadora não oferece elementos que nos permitam aferir quantos/as são os/as trabalhadores/as contratados/as pela mesma para o exercício destas funções de carácter generalizado, posto que não é crível que as três trabalhadoras referidas sejam as únicas.

2.42. Do mesmo modo que não se esclarece o número de trabalhadores/as contratados/as, também não resulta devidamente demonstrada a distribuição desses/as trabalhadores pelos vários supostos clientes que haverão contratado serviços com a entidade empregadora, de forma a aferir de forma segura, e cabalmente comprovada, como se impõe, que esta trabalhadora não possa ser substituída e/ou destacada para outro local de trabalho.

2.43. Ademais, repare-se, a trabalhadora requerente presta o seu trabalho à aqui entidade empregadora, desconhecendo esta Comissão, porque tal não foi alegado nem é provado, de que forma se encontra contratualmente definida a prestação de trabalho em concreto, ou seja, se a trabalhadora se obriga a cumprir as imposições das supostas subcontratações, ou se não existe esta vinculação por parte da trabalhadora.

2.44. De todo o modo, não compete a esta Comissão aferir ou subentender os factos que carecem de alegação e prova pelas partes, neste particular com especial incidência sobre a entidade patronal a quem, como vimos, incumbe o ónus da prova.

2.45. Da análise dos argumentos invocados pela entidade empregadora não resultam alegados nem evidenciados quaisquer constrangimentos práticos à atribuição do horário, na justa medida em que apenas são invocadas situações abstratas e generalizadas.

2.46. Desconhecemos os clientes da entidade empregadora, mas supomos que o trabalho prestado na ..., não seja o único, e, portanto, não se mostra esclarecida a impossibilidade de a trabalhadora requerente prestar o seu trabalho no horário solicitado.

2.47. A diversificação da organização dos tempos de trabalho, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal não concretizam exigências imperiosas que nos permitam concluir que o horário flexível do trabalhador aqui requerente

ponha em causa o funcionamento do serviço.

2.48. Saliente-se que, como temos defendido, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.49. Ora, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.)

2.50. Posto o que, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

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. A empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos, respetivamente do artigo 56.º, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM **15 DE SETEMBRO DE 2021**, COM O **VOTO CONTRA** DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.