

PARECER N.º 28/CITE/2022

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/3103/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por carta registada com aviso de recepção remetida no dia **15 de dezembro de 2021**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., Motorista de Serviços Públicos, a exercer funções na Unidade Operacional de Aveiro.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **26 de novembro de 2021**, nos termos do qual, solicitou que, abrigo do disposto nos **artigos 56º e 57º do Código do Trabalho**, lhe fosse concedido horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha, com idade inferior a 12 anos, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação.

1.3. A trabalhadora propõe que o horário na parte da manhã termine até às 08:10 h (manhã) e da parte da tarde termine até 17:15 h (tarde), de forma a poder recolher a sua filha na escola.

1.4. A trabalhadora não junta documentos.

1.5. Por carta registada remetida à trabalhadora em **13 de dezembro de 2021**, a entidade empregadora manifestou **a intenção de recusar** o seu pedido, nos termos que se transcrevem:

“1. Como é do Vosso conhecimento, dedica-se esta Empresa ao transporte rodoviário de passageiros, tendo V. Exa. sido contratado com a categoria profissional de motorista de serviço público;

2. De acordo com o instrumento de regulamentação coletiva aplicável, os motoristas estão sujeitos a horário de trabalho móvel, ou seja, horário de trabalho em que as horas de início e as horas de termo podem, em cada dia, variar.

3. Os serviços de natureza regular concessionados a esta Empresa e que permitem suportar a Vossa contratação caracterizam-se pela sua natureza pendular, acompanhando os percursos diários casa/local de trabalho ou estabelecimento de ensino/casa;

4. Os horários observados na execução dos aludidos serviços respeitam a horários previamente aprovados pelo Instituto da ..., assim como pelas autoridades de transporte competentes e afixados ao público;

5. Nesta medida, os serviços que, diariamente, são executados pelos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, são definidos tendo por base os horários dos serviços públicos previamente aprovados;
6. De acordo com o pedido apresentado, pretende V. Exa. observar horário de trabalho que observe os seguintes limites:
- o período da manhã a terminar até às 08h10
 - o período da tarde a terminar até às 17h15
7. Como é do Vosso conhecimento, na presente data, já se encontra V. Exa. a gozar horário flexível.
8. Assim, e na sequência do pedido de horário flexível anteriormente apresentado, foi V. Exa. afeta à execução da chapa de serviço cuja cópia se anexa.
9. Em razão de tal facto, foi garantido, como solicitado, a cessação do período de trabalho da manhã até às 08:15 horas e a cessação do período de trabalho da tarde até às 18:30 horas. Verifica-se, assim, que:
10. De acordo com o novo pedido de horário flexível apresentado, pretende V. Exa. antecipar a cessação do período de trabalho da tarde das 18.10 para as 17:15 horas.
11. As chapas de serviço atualmente em aplicação na área geográfica a que V. Exa. se encontra afeta são as que aqui se anexam.
12. Como é possível constatar, não há nenhuma chapa de serviço atualmente organizada que termine à hora pretendida por V. Ex.a..
- Por isso,
13. para que a Empresa pudesse permitir o gozo do horário de trabalho pretendido teria, necessariamente, que efetuar uma alteração às chapas de serviço atualmente organizadas e em aplicação.
14. Assim, efetuou a Empresa tal exercício, tendo por referência os dois pressupostos definidos por V. Exa.: hora limite de termo dos períodos de trabalho da manhã e da tarde. Nessa sequência,
- 15. foi possível concluir:**
- a) Ser possível assegurar que o termo do período da manhã ocorra até às 8:10 horas, quer no período letivo, quer no período não letivo;**
 - b) Ser possível assegurar que, no período não letivo, o termo do período da tarde ocorra até às 17:15 horas.**
- No entanto,**
- 16. não é possível assegurar que, durante o período letivo, o termo do período da tarde ocorra até às 17:15 horas.**
- isto porque,
17. para que tal fosse possível, a Empresa teria que efetuar alterações às chapas de serviço atualmente em aplicação, o que determinaria um agravamento de custos passível de pôr em causa o normal funcionamento da Empresa.
- Assim,
18. a chapa de serviço teria que terminar em ... às 17:00 horas.
19. Depois, ter-se-ia que assegurar a deslocação, em serviço não comercial, de ... para ...
20. Simultaneamente, teria que se deslocar uma outra viatura, em serviço não comercial, de ... para ... , para assegurar a realização do remanescente do serviço.
21. Ora, esta alteração determinaria a obrigatoriedade de, no período letivo — no total de 177 dias-, ver-se esta Empresa obrigada a suportar um acréscimo de custos total no montante total de €4.218,55 (quatro mil duzentos e dezoito euros e cinquenta e cinco cêntimos).
22. Isto porque, em cada dia, teria esta Empresa que efetuar 44,8 quilómetros diários em serviço não comercial.
23. Cada quilómetro produzido pela Empresa tem um custo unitário de €: 0,53 (cinquenta e três cêntimos),

24. O que, no cômputo dos 117 dias úteis de período escolar, perfaz o custo total supra indicado.

25. Os valores que vêm de ser referidos resultam dos elementos contabilísticos desta Empresa, podendo ser disponibilizados caso necessário e solicitado.

Tendo em conta o que antecede,

26. e considerando:

a) O facto de, neste momento, já se encontrarem gozo de horário flexível;

b) a natureza específica da atividade em questão;

c) o acréscimo de custos significativos decorrentes das alterações a realizar na chapa de serviço:

27. considera-se terem-se por verificadas circunstâncias suscetíveis de integrarem o conceito de “funcionamento imperioso da empresa”, o que fundamenta a intenção de proceder à recusa do pedido apresentado.

1.6. A entidade empregadora junta à sua intenção de recusa 19 (dezanove) documentos dos quais constam as referidas chapas de serviço atualmente em aplicação na área geográfica a que a trabalhadora se encontra afecta.

1.7. Notificada da intenção de recusa, a trabalhadora veio pronunciar-se nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, por comunicação eletrónica enviada no dia **15 de dezembro de 2021**, declarando ser “(...) mãe de uma menina de 3 anos, e como deve ser do vosso conhecimento faço parte de uma família monoparental, assim sendo não tenho ninguém que coloque e/ou vá buscar a menina à escola. Em setembro de 2018 fiz um pedido de horário flexível, solicitando que terminasse o trabalho às 18 horas, porquanto na altura a minha filha andava na creche. Sucede, porém, que atualmente frequenta a escola e o horário de término das aulas é as 17 horas! Durante estes anos tenho contado com o apoio da minha mãe, todavia, neste momento é impossível porque além da idade ir avançando o meu pai está com problemas graves de saúde Moro apenas com a minha filha menor, tenho outra mas está a estudar no Porto não me podendo auxiliar com a irmã. Por tudo isto é que me vi obrigada a solicitar a alteração do horário pedido anteriormente (que também não está a ser cumprido, visto que termino às 18.35). Assim sendo, em resposta clarifico que pretendo um horário entre as 6h as 8h10 no período da manhã e que o período da tarde termine as 17h15 de forma a que consiga colocar e tirar a minha filha da escola. Mais refiro, que não obstante as razões apontadas não considero que as mesmas consubstanciem necessidades imperiosas ao funcionamento da empresa, bem como que sejam suficientemente fortes para impedir que me seja atribuído o horário flexível, podendo haver alteração nas carreiras. (...)”

1.8. Não foram alegados ou documentados quaisquer outros factos com interesse para a presente apreciação.

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 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 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 a vida familiar 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, 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 subseqüentes 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. 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.

2.29. 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.

2.30. É, por isso, 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)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

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, solicitando que, no horário a elaborar pela entidade empregadora, a prestação de trabalho no período da manhã termine até 08h10 e no período da tarde termine até às 17h15m, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

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

2.36. A entidade empregadora alicerça a sua intenção de recusa com base em **exigências imperiosas de funcionamento da empresa**, considerando-se essencial para análise dos presentes autos os seguintes factos que foram apurados pela análise conjugada de todas as peças que compõem o expediente remetido a esta Comissão:

- A trabalhadora requerente é mãe de uma menina com três anos com a qual constitui um agregado monoparental, e com quem vive em comunhão de mesa e habitação.
- A criança frequenta um estabelecimento de ensino pré-escolar cujo período de funcionamento termina às 17 horas.
- Em setembro de 2018, a trabalhadora fez um pedido de horário flexível, solicitando que terminasse o trabalho às 18 horas.
- A entidade empregadora dedica-se ao transporte rodoviário de passageiros.

- A trabalhadora exerce as funções inerentes à categoria profissional de motorista de serviço público;
- De acordo com o instrumento de regulamentação coletiva aplicável, os motoristas estão sujeitos a horário de trabalho móvel, ou seja, horário de trabalho em que as horas de início e as horas de termo podem, em cada dia, variar.
- Os serviços de natureza regular concessionados à entidade empregadora caracterizam-se pela sua natureza pendular, acompanhando os percursos diários casa/local de trabalho ou estabelecimento de ensino/casa;
- Os horários observados na execução dos aludidos serviços respeitam a horários previamente aprovados pelo Instituto da Mobilidade e dos Transportes, assim como pelas autoridades de transporte competentes e afixados ao público;
- Os serviços que, diariamente, são executados pelos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, são definidos tendo por base os horários dos serviços públicos previamente aprovados;
- . As chapas de serviço correspondentes aos horários em aplicação na área geográfica a que a trabalhadora se encontra afecta apresentam várias amplitudes diárias, com possível início às 04h15 e termo às 20h20.
- . A entidade empregadora considera ser possível assegurar que o termo do período da manhã ocorra até às 8:10 horas, quer no período letivo, quer no período não letivo, e ser ainda possível assegurar que, no período não letivo, o termo do período da tarde ocorra até às 17:15 horas.
- No entanto, a entidade empregadora entende que não é possível assegurar que, durante o período letivo, o termo do período da tarde ocorra até às 17:15 horas.
- Para que tal fosse possível, a entidade empregadora teria que efetuar alterações às chapas de serviço atualmente em aplicação, o que determinaria um agravamento de custos passível de pôr em causa o normal funcionamento da Empresa.
- Para que fosse possível cumprir o limite indicado pela trabalhadora, a chapa de serviço teria que terminar em ... às 17:00 horas.
- Depois, ter-se-ia que assegurar a deslocação, em serviço não comercial, de ... para ...
- Simultaneamente, teria que se deslocar uma outra viatura, em serviço não comercial, de ... para ..., para assegurar a realização do remanescente do serviço.

- Esta alteração determinaria a obrigatoriedade de, no período letivo — num total de 177 dias -, a entidade empregadora suportar um **acréscimo de custos** total no montante total de €4.218,55 (quatro mil duzentos e dezoito euros e cinquenta e cinco cêntimos).
- Porque, em cada dia, a entidade empregadora teria que efetuar 44,8 quilómetros diários em serviço não comercial, sendo que cada quilómetro produzido pela Empresa tem um custo unitário de €: 0,53 (cinquenta e três cêntimos),
- O valor apurado resulta dos elementos contabilísticos da entidade empregadora.

2.37. 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. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excepcionais, 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, portanto, 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. Ora, no caso concreto, a análise dos constrangimentos invocados pela entidade empregadora remete-nos para um quadro de hipóteses que abstratamente consideradas se prendem com opções de gestão de recursos humanos e que, apesar da devida ponderação

que merecem, se mostram alheias à trabalhadora aqui requerente, por um lado, e, por outro, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.41. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho, a maior ou menor dificuldade de organização das chamadas *chapas de serviço* 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 dos serviços da entidade empregadora.

2.42. Repare-se, desde logo, que se desconhece o quadro de pessoal (motoristas) afecto à dita área geográfica relativamente à qual são apresentadas referidas as “chapas de serviço”. Fica, por isso, por saber em que medida é feita a divisão das “carreiras”, ou seja, a distribuição dos períodos de tempo de serviço pelos/as vários/as trabalhadores/as e se, em concreto, não é possível substituir a trabalhadora requerente, ou se não existe, em face quadro pessoal, outros/as trabalhadores/as que possam manter o serviço após o termo da amplitude indicada pela mesma (17h15).

2.43. Saliente-se, no mais, que a entidade empregadora refere apenas não ser possível a atribuição dos limites pretendidos pela trabalhadora, durante o período letivo (177 dias), sendo que, ainda que neste período a entidade empregadora fique condicionada, na elaboração dos horários, pelas exigências familiares desta trabalhadora, é ainda - e sempre - à entidade empregadora que cabe fixar o horário de trabalho, nos termos do artigo 56º, nº3 do Código do Trabalho, no quadro dos limites definidos pela trabalhadora.

2.44. 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.

2.45. 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.)

2.46. Donde, 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 ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhador essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhador, 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, 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 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 05 DE JANEIRO DE 2022, 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.