

PARECER N.º 883/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/4586/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora, representada por Advogado, enviou à CITE, 18 de novembro de 2022, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., acompanhado do pedido apresentado pelo trabalhador, a intenção de recusa da entidade empregadora e apreciação do trabalhador à intenção de recusa.

1.2. Por email de **29 de outubro de 2022**, o trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora, através do qual solicitou, *nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho e da Cláusula 30ª – 4 do Boletim do Trabalho e Emprego, 223, de 22/06/2018 e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, autorização para prestar trabalho em regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e pelo período de 5 anos.*

1.3. O trabalhador propôs assim prestar trabalho de segunda a sexta feira das 08:00 às 12:30 (manhã) e das 13:30 às 17:00 (tarde), com período de intervalo de descanso diário: 12:30 às 13:30 (almoço), assim perfazendo as 40 horas semanais de trabalho.

1.4. Por carta registada com aviso de receção datada de **10 de novembro de 2022**, respondeu ao trabalhador, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) Como é do seu conhecimento, a empresa explora diversas unidades hoteleiras, uma das quais o ..., onde V. Exa. desempenha as funções inerentes à categoria profissional de ...

Como é do seu conhecimento, esta unidade hoteleira em particular conta com 10 trabalhadores (incluindo V. Exa.), dos quais 5 se encontram adstritos à Receção, e, naturalmente, e como sucede em qualquer unidade hoteleira, o ...

nunca encerra, estando em constante funcionamento 24 horas por dia, 365 dias por ano.

Assim, e por razões imperiosas do funcionamento da empresa, foi necessário organizar o tempo de trabalho em turnos rotativos que, distribuídos de uma forma equitativa e justa entre todos os funcionários, permitam que a receção esteja sempre em funcionamento, de acordo com o nível de serviço exigido pela categoria de unidade hoteleira de 4 estreas.

Os turnos da receção estão organizados de acordo com o mapa de horário de trabalho afixado na unidade, o qual é do conhecimento de V. Exa., de acordo com a seguinte nomenclatura e conteúdo:

Manhã 08h30—12h30 13h30—17h30

Tarde 15h00—18h30 19h30— 00h00

Noite 00h00—04h30 05h00—08h30

Intermédio 11h00 — 14h00 15h00 — 20h00

Assim, quer a necessidade de organização do tempo de trabalho por turnos, quer a composição do horário atual, são incompatíveis com o horário flexível solicitado por V. Exa., dado que a sua atribuição impossibilitaria a organização do trabalho nos moldes em que tal tem vindo a suceder e colocaria em causa não só a rentabilidade da empresa, mas também a estabilidade e igualdade da equipa de trabalho da receção, a qual é composta por quatro outros colegas, todos com as suas próprias responsabilidades familiares e todos com o legítimo direito a usufruir de horários rotativos dentro de uma lógica equitativa. É entendimento da empresa que neste tipo de casos, seguindo de perto as disposições legais aplicáveis e os mais basilares princípios do direito laboral português, cabe à entidade empregadora pugnar pela manutenção da maior justiça possível na atribuição dos horários de trabalho aos seus trabalhadores, em linha com as práticas correntes no mercado em que a empresa se insere (setor hoteleiro).

Nesta conformidade, e tendo sido analisada a sua pretensão, informamos que a decisão tomada pela Gerência da ... é negativa, pelo que o seu pedido de atribuição de horário flexível não poderá ser atendido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa (cfr. artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho). (...)"

1.5. O trabalhador, representado por advogado, veio responder à intenção de recusa, por carta registada com aviso de receção datada de **15 de novembro de 2022**, nos seguintes termos:

“(...) É verdade que o serviço de receção funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, sendo tal serviço assegurado através de um regime de turnos rotativos entre Trabalhador os vários trabalhadores que compõem o quadro de pessoal afeto a essa função, mas nem por isso se mostra inviabilizada a concessão de horário flexível ao /Requerente. Existem 5 trabalhadores afetos ao serviço de receção - ..., ..., ... (aqui Trabalhador/Requerente), e ..., todos eles contratados a tempo inteiro, isto é, com um período normal de trabalho de 8 horas diárias e 40 horas semanais. Ainda que possível assegurar o serviço com 3 trabalhadores, eventualmente 4, esta empresa



conta com 5 trabalhadores adstritos ao serviço de receção, o que, aliado ao facto de, por diversas vezes, serem chamados a desempenhar as funções de rececionista funcionários não integrados nesta categoria profissional, propicia flexibilidade na organização dos tempos de trabalho. Por outro lado, de acordo com os mapas de horário de trabalho, existem 4 turnos de receção, designados Manhã (08:30H — 12:30H/13:30H - 17:30H), Tarde (15:00H — 18:30H/19:30H- 00:00H), Noite (00:00H — 04:30H/05:00H - 08:30H), e Intermédio (11:00H — 14:00H/15:00H 20:00H). Desde que se encontra ao serviço da empresa que o Trabalhador/Requerente não se recorda de beneficiar, ou de outros trabalhadores beneficiarem, do turno Intermédio, pelo que tal turno não tem qualquer reflexo prático, existindo apenas e só no papel. É, assim, evidente a desnecessidade de um 4.º turno no que aos serviços de receção diz respeito, certamente motivada pela sobreposição dos mesmos, podendo muito bem acontecer de o Trabalhador/Requerente laborar em regime de horário flexível e os serviços de receção funcionarem em turnos rotativos distribuídos de forma equitativa e justa entre os demais funcionários. Ainda a propósito da necessidade de manter a igualdade entre os cinco trabalhadores na definição dos horários de trabalho, não corresponde à verdade que os horários estejam organizados em função disso. A título exemplificativo, e como é possível verificar no mapa de horário relativo ao corrente mês de novembro, o funcionário ... vem desempenhando a sua atividade somente no horário correspondente ao turno da Manhã (08:30H — 12:30H/13:30H - 17:30H), sendo que, no dia 16 de novembro de 2022, perfazer-se-ão 3 semanas consecutivas de prestação de trabalho no turno da manhã, ao passo que o Trabalhador/Requerente, ora desempenha funções no período noturno (00:00H — 04:30H/05:00H- 08:30H), ora desempenha funções no período da tarde (15:00H — 18:30H/19:30H - 00:00H), sem experimentar o turno da manhã durante um largo período temporal. E que não se pense que tal “desequilíbrio” é repostado ao fim de certo lapso de tempo, pois o funcionário ... não terá laborado mais do que dez dias em período noturno ao longo dos últimos cinco anos, sendo igualmente incomum laborar no período da tarde. Também não se descortinam razões ligadas à “rentabilidade da empresa” como motivo para a recusa do pedido do Trabalhador/Requerente. Em primeiro lugar, a empresa tem rececionistas suficientes para assegurar que o serviço de receção continue a funcionar 24 horas por dia/365 dias por ano. Em segundo lugar, os horários correspondentes a cada turno, o modo como eles estão distribuídos pelos trabalhadores nos mapas de horário e a não aplicabilidade prática do designado turno Intermédio sugerem que, em regra, basta um único rececionista para, em cada momento, assegurar os serviços de receção do Quanto à VI argumentação segundo a qual “a equipa de trabalho da receção (...) é composta por quatro outros colegas, todos com as suas próprias responsabilidades familiares e todos com o legítimo direito a usufruir de horários rotativos dentro de uma lógica equitativa”, é falso que tal suceda, porquanto três dos cinco rececionistas não têm descendentes a cargo (os funcionários ... e ... não têm filhos e a funcionária ... tem filhos já adultos). É evidente que a concessão de um regime de horário flexível a um dos trabalhadores em termos práticos acaba por se traduzir num tratamento privilegiado face aos demais, mas isso justifica-se no atual quadro legal, constitucional e europeu, em que tanto se apela à conciliação da vida profissional com a vida pessoal, à proteção da parentalidade e à proibição da

discriminação. Não se trata de um benefício concedido a um trabalhador por ser quem é, mas sim de uma medida relativamente à qual qualquer trabalhador é um potencial beneficiário.

O Trabalhador/Requerente tem uma filha de 6 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Sempre que o Trabalhador/Requerente faz o turno da noite a menor fica aos cuidados da mãe. Acontece que, a mãe da menor, ..., com bastante regularidade é chamada de madrugada ao seu local de trabalho em virtude de complicações de saúde dos utentes. Nessas alturas, a menor é levada de madrugada para casa da avó, sendo frequente a criança faltar à escola nos dias imediatamente subsequentes devido à privação de sono decorrente dessa prática, com consequências diretas no seu desenvolvimento e aprendizagem.

A menor precisa de apoio e assistência diários, particularmente quem a leve e a vá buscar à escola e quem a acompanhe fora do horário letivo. O Trabalhador/Requerente vê-se impedido de manter uma rotina com a menor: não a consegue levar à escola, não a pode recolher, não a assiste durante a noite e não passa os fins-de-semana com ela.

Nos termos do art. 56.º/1 e 2 do Código do Trabalho, “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível(...)”, o que é definido como “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”. Por sua vez, prevê o art. 57º, n.º 2, do mesmo Código que “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

E o Contrato Coletivo entre a ..., ..., ... - aplicável à relação laboral do Trabalhador/Requerente com a V/ empresa - determina, na sua cláusula 30ª 4, que “os trabalhadores que tenham filhos menores poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo (...), desde que o solicitem expressamente”.

O Trabalhador/Requerente cumpre todos os requisitos para que seja deferida a sua pretensão e não se vislumbram quaisquer “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” - como V. Exas. alegam na missiva de 10/11/2022 — que o impeçam. Assim, pretende o trabalhador exercer a sua atividade de segunda a sexta-feira das 08:00h às 12:30h e das 13:30h às 17:00h, com descanso semanal ao sábado e ao domingo. Em alternativa, o Trabalhador/Requerente aceita, também unicamente em dias úteis, prestar a sua atividade no horário da manhã (das 08:30h às 12:30h e das 13:30h às 17:30h), ou em outro horário que não inclua o intervalo entre as 18:30h e as 08:30h do dia subsequente.

Com o horário flexível proposto, o Trabalhador/Requerente, ao mesmo tempo que labora as 8 horas diárias e 40 horas semanais contratualizadas com a empresa, consegue prestar assistência à filha e acompanhá-la nas tarefas diárias.

A pretensão do Trabalhador/Requerente encontra suporte nos arts. 56.º, 57.º 127º 2/3, 212º 2/2, b), do Código do Trabalho, arts. 68º e 59º /1, b), da Constituição da República Portuguesa e na cláusula 30ª- 4, do Contrato

Coletivo entre a ... e a ..., devendo, por isso, o seu pedido de horário flexível merecer uma decisão de deferimento por parte da entidade empregadora.

Por fim, e não menos importante, o ónus da prova sobre os factos impeditivos da pretensão do trabalhador impende sobre o empregador, o mesmo é dizer que não pode a entidade empregadora basear a recusa sem demonstrar objetiva e inequivocamente que o trabalho requerido pelo Trabalhador/Requerente ponha em causa o funcionamento do serviço ou que é impossível substituí-lo sendo ele indispensável.

Atento o teor da V/ pronúncia, é notório que tal ónus não se encontra cumprido, pois aí são feitas considerações genéricas, vagas e sem um mínimo de sustentação fática quanto a eventuais necessidades da empresa, pelo que, ainda que outras considerações não houvessem, outra não podia ser a decisão da entidade empregadora senão conceder o horário flexível solicitado pelo Trabalhador/Requerente. De resto, não serão certamente meros incómodos de organização dos tempos de trabalho que configurarão “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”. Em face do exposto, deverá ser concedido ao Trabalhador/requerente ... regime de horário flexível fundado em responsabilidades familiares. (...)”

1.6. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância 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 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, 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 também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

2.29. 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.

2.30. 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. 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)].

2.32. 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.

2.33. 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.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que 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.

2.35. No caso em apreço, o trabalhador requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha com seis anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, pelo período de cinco anos, indicando com a amplitude diária fixada de segunda a sexta feira, das 08:00 às 12:30 (manhã) e das 13:30 às 17:00 (tarde), com período de intervalo de descanso diário: 12:30 às 13:30 (almoço), assim perfazendo as 40 horas semanais de trabalho.

2.36. O pedido do trabalhador 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.

2.37. O artigo 57.º, nº 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. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição do trabalhador requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento do serviço em causa.

2.39. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.40. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a

trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.41. Assim, analisado o pedido do trabalhador e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, entendemos que o empregador demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizam a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.42. Com efeito, a entidade empregadora esclarece que os turnos da receção estão organizados de acordo diversos horários que se encontram assim definidos:

Manhã: 08h30—12h30 13h30—17h30

Tarde: 15h00—18h30 19h30— 00h00

Noite: 00h00—04h30 05h00—08h30

Intermédio: 11h00 — 14h00 15h00 — 20h00

2.43. Em rigor, o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.44. Sucede que a amplitude horária apresentada pelo trabalhador não é enquadrável com nenhum dos turnos existentes e praticados na entidade empregadora.

2.41. Dito isto reiteramos o que já referimos no Parecer 615/CITE/2022 de 07.09.2022 no sentido de que no pedido de horário flexível a apresentar, o trabalhador deve indicar uma amplitude que possa ser enquadrada nos limites da organização dos tempos de trabalho pré-existente e definida pela entidade empregadora, sobretudo quando estamos perante um regime de turnos rotativos, sob pena de pretender impor à entidade empregadora um horário “ex novo” o que, em concreto, representaria um constrangimento demasiado oneroso, e que, portanto, entendemos inexigível.

2.42. E a esta conclusão não obsta o facto de, em sede de apreciação à intenção de recusa, o trabalhador ter referido que, em alternativa, aceitaria, *também unicamente em dias úteis*,

prestar a sua atividade no horário da manhã (das 08:30h às 12:30h e das 13:30h às 17:30h), ou em outro horário que não inclua o intervalo entre as 18:30h e as 08:30h do dia subsequente.

2.43. Na verdade, consideramos que este (novo) pedido do trabalhador que coincide com a aceitação de condições alternativas não foi objeto de contraditório pela entidade empregadora, pelo que impô-lo seria impor à entidade empregadora uma circunstância de facto sobre a qual não teve oportunidade processual de se pronunciar.

2.44. Sem embargo, saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.45. 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.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto, e analisados os fundamentos da intenção de recusa em conjugação com o pedido do trabalhador:

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ... que poderá, querendo, e a todo o tempo, apresentar novo pedido com observância das formalidades legais.

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 ao trabalhador essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo mesmo, 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 6 DE DEZEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.