

PARECER N.º 305/CITE/2023

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/1118/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **03 de março de 2023**, 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 pela trabalhadora ..., acompanhado do pedido apresentado pela trabalhadora, a intenção de recusa da empregadora e apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, e diversos mapas de horários semanais referentes à prestação de trabalho no estabelecimento a que a requerente se encontra afecta.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **01 de fevereiro de 2023**, através do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em regime de” (...) horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o (...) filho, (...) nascido a 23 de julho de 2021”, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Considerando o disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, a trabalhadora indicou como limites de início e fim da jornada de trabalho, as 09h00 e as 18h00, pelo período de seis anos, declarando ainda garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (20 horas).

1.4. A entidade empregadora, no dia **22 de fevereiro de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, alegando para o efeito o seguinte:

Considerando a necessidade invocada de acompanhar o filho e atendendo a que se encontra a prestar trabalho em regime de trabalho a tempo parcial foi-lhe solicitado que informasse a empresa sua empregadora sobre se o outro progenitor tem atividade profissional, se não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Foi, ainda, pedido o horário de funcionamento da escola frequentada pelo seu filho por forma a tentarmos acomodar um horário que fosse no interesse de ambas as partes. A trabalhadora referiu ao gerente da loja que o outro progenitor se encontra

desempregado habitando em comunhão de mesa e habitação consigo e com o filho menor.

Quanto ao horário da creche não foi apresentado nenhum documento comprovativo do horário da creche frequentada pelo seu filho, documento que, como se reitera, se requer nos seja enviado no prazo de 5 dias.

Não obstante, é do conhecimento do gerente da loja que a creche frequentada pelo seu filho menor funciona entre as 8h00 e as 19h00.

Assim sendo e salvo melhor entendimento, **encontrando-se V. Exa. contratada para prestar trabalho a tempo parcial e encontrando-se o outro progenitor disponível para exercer as suas responsabilidades parentais, porquanto se encontra desempregado, V. Exa. poderá prestar trabalho nos horários/turnos determinados pela empresa.**

Por outro lado, encontrando-se a creche frequentada pelo seu filho aberta das 8h00 às 19h00, à trabalhadora não assiste a necessidade de “acompanhar” o filho menor entre as 8h30 e as 18h30 dado que a creche frequentada fica próxima do estabelecimento comercial onde a trabalhadora presta serviço e enquanto o seu filho se encontra na creche tal necessidade não existe efetivamente.

O pedido de horário flexível tem subjacente o direito à conciliação entre a vida profissional e pessoal, sendo certo que 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.

Nestes termos o pedido de horário flexível carece de fundamentação, porquanto encontrando-se a trabalhadora a prestar trabalho a tempo parcial (20 horas por semana) e o outro progenitor não se encontra a trabalhar por estar desempregado, vivendo em comunhão de mesa e habitação consigo e com o seu filho menor. E, mesmo que assim não se entenda sempre se dirá que V. Exa. teria condições para prestar trabalho pelo menos entre as 8h30 e 18h30, em face do horário da escola frequentada pelo seu filho menor, documento que se requer que seja junto ao processo.

Não obstante e sem conceder, ainda que assim não se entenda, como é do conhecimento V. Exa. **existem inúmeras limitações de horários existentes na loja onde presta trabalho.**

A partir de março de 2023 a equipa de Aveiro tem 11 trabalhadores na sua equipa dos quais 6 têm limitações de horários, sobrando apenas 5 trabalhadores para fazer a cobertura de qualquer tipo de horário, horário de abertura e/ou de fecho de loja.

Entre as férias, folgas obrigatórias de descanso semanal nos termos do previsto no contrato coletivo de trabalho, cobertura de consultas médicas e de outros pedidos das trabalhadoras, a atender ao pedido de horário flexível nos termos em que é feito pela trabalhadora, a loja fica sem o número de pessoas suficiente para a cobertura do horário necessário ao seu funcionamento.

Atualmente, conforme é do seu conhecimento, **já existem na equipa 5 trabalhadoras com restrições de horário: (...)**

Conforme sabe existe uma oscilação regular nos momentos comerciais, com períodos mais calmos e outros em que é exigível uma maior cobertura. Com efeito, existem dias em que é suficiente ter 2 trabalhadores das 19h00 às 22h00. Outros dias, nomeadamente ao fim de semana, em que é necessário para o normal

funcionamento da loja, ter um terceiro trabalhador para cobertura de horário e para praticar o horário até as 21h00 para cobertura do turno da noite.

Devem ser salvaguardadas as horas de refeição dos trabalhadores no período noturno. Assim, quem faz os turnos das 14h-23h ou das 13h-22h, não pode legalmente trabalhar mais do que 5h seguidas, isto é, sem pausa. As pausas são sempre gozadas entre as 18h00 e as 20h00. Deve, pois, a loja ter pessoas suficientes para salvaguardar estes momentos, sem tornar impraticáveis as pausas exigidas legalmente. Também em alturas de maior afluência que se vão refletindo ao longo do ano, agora proximamente a Páscoa e outras alturas que se vão verificando, a empresa precisa como mínimo de ter três trabalhadores durante a semana e quatro trabalhadores no feriado, bem como no sábado no turno da noite.

Isto também acontece na semana do dia da mãe e dia do pai. Época de saldos. Etc.

Como poderá verificar pelos horários de março, até à semana de Páscoa, é necessário para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento onde presta trabalho, que V. Exa. trabalhe nos diversos turnos existentes porquanto se tal não ocorre a situação da loja fica sem os elementos de que necessita para poder funcionar normalmente.

Entende esta empresa que, considerando as demais restrições das restantes trabalhadoras e horários existente, deverá V. Exa. encontrar um horário flexível a acordar com a mesma, à semelhança do que se passa com as restantes trabalhadoras, que permita a todas as trabalhadoras a conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Assim sendo sugerimos que no prazo de 5 dias nos faça chegar uma proposta, para além do documento solicitado, ou que converse com o gerente da loja para aferir da possibilidade de conseguirmos acordar um horário flexível em moldes que permita que todas as trabalhadoras incluindo V. Exa. tenham de forma rotativa os mesmos direitos, permitindo assegurar o normal funcionamento da atividade da empresa. (...)"

1.5. No dia 25 de fevereiro de 2023, nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, a trabalhadora veio responder à intenção de recusa, nos seguintes termos:

“1. Este pedido surge após diversas tentativas recusadas de acordo mútuo perante um horário flexível que permita que todas as trabalhadoras tenham os mesmos direitos e assegurar o normal funcionamento da atividade da empresa.

2. Numa fase inicial, foi acordada uma redução de carga horária que, de acordo com a gerência, seria a única possibilidade de conciliar a integração do meu filho no infantário com os horários praticados na empresa. No entanto, o que se observou foi a atribuição sistemática do turno das 16 horas às 20 horas, o que inviabiliza o acordado.

3. Para além do acima exposto, foi estipulado pela empresa que o horário designado para amamentação seria o período inicial de trabalho que coincidia com o período em que o meu filho se encontra no infantário e que, por conseguinte, não viria a usufruir deste direito. Posteriormente, e devido à ausência de mútuo acordo com a gerência, foi feito novo pedido, desta vez por escrito, ao qual acederam.

4. O facto de prestar trabalho a tempo parcial (20 horas por semana) deveria ser um facilitador na gestão da minha carga horária. Inclusivamente, existem colegas contratadas a tempo inteiro (40 horas), e com filhos menores a frequentar o

infantário que conseguem terminar sempre a jornada mais cedo que um part-time, não havendo assim uma justa rotação de horário quando, anteriormente, tinham uma rotação de horário, entre manhãs e noites, possibilitando, assim, que possam passar mais tempo de qualidade com os seus filhos.

5. Tais situações apresentadas revelam uma resistência da gerência a acordo perante as situações por mim expostas, levando em última instância, à sua exposição por escrito para a entidade empregadora, não existindo a mesma para com outras colegas.

6. Relativamente aos horários de março até à Páscoa e, antes do pedido de prestação de trabalho de horário flexível por mim apresentado, realizava praticamente um único horário, como pode verificar e confirmar nos horários da empresa. Só após o mesmo é que se tornou necessário que “trabalhe nos diversos turnos existentes” de forma a assegurar o normal funcionamento do estabelecimento.

7. Acrescento ainda que as pausas são gozadas entre as 17 horas e as 19 horas e não as 18 horas e as 20 horas, tal como mencionado, salvo raras exceções, a existir. Tais informações podem ser comprovadas analisando os planos diários. Para além do mais, atualmente apenas 4 das 5 colegas mencionadas mantêm restrição de horário, uma vez que os filhos já atingiram os 12 anos de idade.

8. Mais informo que usufruo da dispensa de prestação de trabalho noturno, bem como as colegas referidas, e, portanto, o meu pedido não interfere com a cobertura do horário noturno. De lamentar que, após a solicitação deste pedido de dispensa, ao qual tenho direito como mãe trabalhadora, todos os pedidos posteriores que visavam acordar um horário flexível tenham sido recusados de imediato e inclusive me tenha sido informado que apenas usufruiria de 60 dias do mesmo, quando não é o que vigora na lei.

9. É de conhecimento do gerente que o outro progenitor se encontra desempregado, tal como informado pela minha parte, no entanto, também é do seu conhecimento que, quando este se encontrava empregado, com horário de trabalho também ao fim-de-semana, solicitei ajustes no horário de trabalho ao fim-de-semana quando necessário, e estes não foram atendidos.

10. Mais destaco que o facto de se encontrar desempregado e capaz de exercer as suas funções parentais, tal como tem feito até à data presente, tem dificultado a procura de emprego, recusando ofertas de emprego em regime de turnos ou fim-de-semana, onde existe uma maior oferta, uma vez que me foi informado pela gerência a não garantia de ajuste do meu horário de trabalho quando necessário, deixando-me, por consequência, sem hipótese de ir buscar o meu filho menor ao infantário.

11. De relembrar que, mesmo que o outro progenitor aceite uma proposta de trabalho nestas condições, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível após a contratação demora cerca de 20 a 30 dias a ser aceite, tal como é do vosso conhecimento.

12. Estas não parecem ser dificuldades que partilho com outras colegas, tal como demonstrado no vosso documento, e inclusive com colegas contratadas a 40 horas semanais e responsáveis por aberturas e fechos do estabelecimento, com funções de responsabilidade, sendo assim benéfico para a empresa que não solicitem a

flexibilidade de horário, pois aí iriam afetar o funcionamento da loja bem como o esquema de aberturas e fechos.

13. Não faz qualquer sentido, uma mãe trabalhadora em regime de trabalho part-time de 20 horas, com um filho de ano e meio, que se encontra a ser amamentado, só esteja com a mãe a partir das 19-20 horas. Não são estes os princípios e valores da empresa que pertença há 14 anos. (...)

1.6. A trabalhadora junta uma cópia do horário de funcionamento do infantário frequentado pela criança.

1.7. Além dos mencionados, 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 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. 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, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo período de seis anos, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho nascido a 23 de julho de 2021, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, indicando como limites de início e fim da jornada de trabalho, as 09h00 e as 18h00, declarando ainda que um horário elaborado entre os referidos limites garante o cumprimento do período normal de trabalho semanal (20 horas).

2.36. 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.

2.37. A entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa, desde logo, por falta de fundamentação do pedido já que encontrando-se a trabalhadora contratada para prestar trabalho a tempo parcial e encontrando-se o outro progenitor disponível para exercer as suas responsabilidades parentais, porquanto se encontra desempregado, não explica ou fundamenta o pedido porque razão não poderá prestar trabalho nos horários/turnos determinados pela empresa.

2.38. Não acompanhamos o entendimento da entidade empregadora que, de resto, não encontra sequer cobertura legal, já que, como referimos, **o legislador não condiciona a atribuição de horário flexível ao contexto e às dinâmicas familiares de cada agregado, ou aos horários de funcionamento dos estabelecimentos frequentados pelas crianças,** impondo-se apenas a declaração de que criança vive com a trabalhadora requerente em comunhão de mesa e habitação.

2.39. Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra

na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, e que o pedido cumpre a fundamentação legalmente exigida, soçobrando nesta parte a alegação da entidade empregadora.

2.40. 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.

2.41. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da loja na qual presta a sua atividade.

2.42. “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

2.43. 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.

2.44. Analisada a intenção de recusa do pedido da trabalhadora constatamos que vem a mesma fundamentada pelo facto de existirem já inúmeras limitações de horários na loja onde a trabalhadora presta trabalho, já que *dos 11 trabalhadores da equipa 6 têm limitações de horários, sobrando apenas 5 trabalhadores para fazer a cobertura de qualquer tipo de horário, horário de abertura e/ou de fecho de loja*. Donde, conclui a entidade empregadora que é *necessário, para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento, que a trabalhadora preste trabalho nos diversos turnos existentes porquanto se tal não ocorre a situação da loja fica sem os elementos de que necessita para poder funcionar normalmente*.

2.45. Assim sintetizados os argumentos que invoca constatamos que não existe nenhum

elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou razões ligadas à impossibilidade de substituir o trabalhador requerente obstam, em concreto, à atribuição do horário flexível.

2.46. Ademais, os limites temporais indicados pela trabalhadora requerente correspondem a um turno que existe na organização dos tempos de trabalho da loja, de acordo com os mapas juntos pela entidade empregadora.

2.47. A falta de concretização de circunstâncias objectivas que impeçam a atribuição do horário flexível sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos, mas que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, 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.

2.48. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.49. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, 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.

2.50. 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.

2.51. E note-se ainda que as exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades

familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

2.52. Mais, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, temos entendido que “o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.53. E existindo colisão de direitos (iguais ou da mesma espécie) entre os/as vários/as trabalhadores/as, *a entidade empregadora deverá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, ou seja, deve rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que não a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos* (cf. Parecer n.º 710/CITE/2017)

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

III – CONCLUSÃO

Pelo 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, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela mesma, 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), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 29 DE MARÇO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.