

PARECER N.º 351/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 nº CITE-FH/1354/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **16 de março de 2023**, por carta registada com aviso de recepção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., trabalhadora com a categoria profissional de caixeira a exercer funções na loja ..., situada no ... de ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **15 de fevereiro de 2023**, através do qual solicitou, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho e demais normas regulamentares, a atribuição de um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos três filhos menores de 12 anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, pelo período de 11 (onze anos) e 6 (seis meses), até o menor ... completar os 12 anos, a 15 de julho de 2034.

1.3. A trabalhadora propõe que o horário de trabalho seja composto por uma componente fixa de 3 (três) horas de trabalho, enquanto estiver no período de amamentação e por uma componente fixa de 4 (quatro) horas, quando acabar a dispensa para amamentação, sempre com folgas aos sábados e domingos, e de acordo com os seguintes períodos:

- > Das 10H00 às 13H00
- > Das 15H00 às 18H00
- > Das 16H00 às 19H00
- > Das 17H00 às 20H00

1.4. A entidade empregadora, por carta registada e *email* certificado enviado em **07 de março de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) “No seguimento do pedido apresentado por V. Exa. de atribuição de um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores, vimos pelo presente, nos termos e para os efeitos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho (doravante ‘CT’), recusar o mesmo, nos termos e com os seguintes fundamentos:

No pedido apresentado por V. Exa., refere que pretende folgar aos sábados e aos domingos, indicando, ademais, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário pretendido, de segunda-feira a sexta-feira.

Salvo melhor entendimento, o pedido apresentado por V. Exa. nos termos supra expostos, não é compatível com o regime do horário flexível estabelecido no artigo 56.º do CT.

Com efeito,

O n.º 2 do artigo 56.º do CT define horário flexível como “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.”

O período normal de trabalho está definido no artigo 198.º do CT como “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana’ o qual não pode, nos termos do artigo 203.º, n.º 1 do CT, exceder as oito horas por dia e quarenta horas por semana.

Já o horário de trabalho, de acordo com o disposto no artigo 200.º do CT, é “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

Revertendo ao seu caso concreto, salientamos que V. Exa. trabalha em regime de tempo parcial, tendo o seguinte horário de trabalho: 15 horas de trabalho semanais, distribuídas por dois dias da semana, entre as 11.00 e as 20.00 horas (aos domingos) e entre as 11.00 e as 19.00 horas (um dia por semana, entre segunda-feira e sábado), com uma hora de intervalo para descanso, entre as 13.00 e as 14.00 horas. Significa, por isso, desde logo, que a sua atividade laboral é prestada aos sábados e aos domingos, nos termos definidos no seu horário de trabalho.

Ora, no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10-11-2021, no Processo n.º 3690/20.4T8SNT.L1 -4, foi decidido o seguinte: “Face aos conceitos de “período normal de trabalho” e de “horário de trabalho” temos de concluir que o referido art.º 56.º, ao definir o conceito de “horário flexível” (no n.º 2), não se reportou ao horário de trabalho, ou seja, não se referiu ao “regime” de distribuição das horas ao longo do dia, e de fixação quer dos intervalos de descanso quer do descanso semanal, mas referiu-se, isso sim, e apenas, ao PNT diário, melhor dizendo, referiu-se à distribuição das horas de trabalho ao longo do dia, estatuidando que a flexibilidade se reporta ao seu início e ao seu termo.

Assim, o regime de horário de trabalho flexível a que tem direito o trabalhador com filho menor de 12 anos, no âmbito deste art. 56.º, concretiza-se apenas à escolha por esse trabalhador da hora de início e da hora termo do PNT diário. (...) A este propósito, diz- nos Maria do Rosário Palma Ramalho (Direito do Trabalho Parte II— situações laborais individuais”, 3.ª edição) que “Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, ai. a), b) e c) e n.º 4)”. No sentido de que cabe à empregadora a definição dos dias concretos em que o trabalhador vai exercer o trabalho veja-se o acórdão da Relação de Lisboa de 18-05-2016 mencionado pela A.: “Se o trabalhador pretender exercer esse

direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). (...) O descanso semanal, por opção do legislador, está fora do âmbito do regime do horário flexível.”

Do mesmo modo, conclui o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 30-06-2021, no Processo n.º 423120.9T8BRR.L1-4, “não ser admissível que o trabalhador delimite o cumprimento da sua prestação a alguns dos dias do período de funcionamento do empregador, uma vez que é a este que a lei confere a faculdade de fixar não só o horário como o próprio horário flexível (arts. 212.º, n.º 1 e 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho).”

Tendo presente o que ficou exposto, não poderá deixar de concluir-se que o pedido apresentado por V. Exa. não se coaduna com o regime do horário flexível estabelecido no artigo 56.º do CT, em concreto quando refere que pretende folgar sempre aos sábados e domingos e define a distribuição das horas de trabalho ao longo do dia.

Na realidade, conforme se referiu, o regime do horário de trabalho flexível reporta-se apenas ao período normal de trabalho diário, ou seja, aos limites diários de horas a trabalhar por dia e não quanto à sua distribuição, a qual ficará a cargo do empregador, no exercício do seu poder de direção.

Acresce que,

Atento o objeto da atividade da ... - venda de roupa, no seu caso concreto, no corner do Centro Comercial..., em ... - existe uma maior afluência de clientes aos fins de semana, sendo, por isso, nessa altura, que é necessário um maior número de trabalhadores na dita loja.

Ora, esta circunstância particular da atividade comercial da ... constitui uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa, que obsta à aceitação do seu pedido, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT. Neste sentido concluiu, em situação idêntica, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10-11-2021, no Processo n.º 3690120.4T8SNT.LI-4, ao referir o seguinte: “Mas, ainda que assim não se entendesse, e não se desconhecendo entendimento de que o direito previsto na mencionada norma engloba o conceito de horário de trabalho, aí se incluindo os dias de descanso semanal, o certo é que a Autora, apesar de não formular o correspondente pedido, demonstrou que se mostrava justificada a recusa em conceder à Ré o horário por esta pretendido, uma vez que logrou demonstrar que tendo por objeto a atividade de exploração de um Hotel em ... que está aberto 7 dias por semana, com a inerente exigência de recursos humanos disponíveis, em permanência, e sendo os períodos de maior afluência de clientes ao fim de semana, é neste período que tem que ter a trabalhar o maior número colaboradores.”

Por fim, importa referir que, no pedido apresentado, V. Exa. limitou-se a referir que tem filhos menores de 12 anos e que os mesmos vivem em comunhão e habitação consigo, sem que tenha, de alguma forma, provado o circunstancialismo concreto que determina a necessidade de assistência aos mesmos, no concreto horário por si solicitado, como seja, por exemplo, o horário da escola das crianças ou a condição de ter uma família monoparental, entre outros. Também neste aspeto, conforme concluiu o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 30-06-2021, no Processo n.º 423/20.9T8BRR.L1-4, “considerando o disposto no art.º 342.º, n.os 1 e 2 do Código Civil, pode dizer-se que ao trabalhador incumbe o ónus da prova das circunstâncias que compõem o seu direito ao estabelecimento de um horário flexível (art.º 56.º, n.º 1) e ao empregador os motivos para tal recusar.” (...)”

1.5. A trabalhadora não respondeu à intenção de recusa no exercício da faculdade lhe confere o nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho.

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 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, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos, todos com idades inferiores a 12 anos, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que o horário de trabalho seja composto por uma componente fixa de 3 (três) horas de trabalho, enquanto estiver no período de amamentação e por uma componente fixa de 4 (quatro) horas, quando acabar a dispensa para amamentação, sempre com folgas

aos sábados e domingos, e de acordo com os seguintes períodos:

- > Das 10H00 às 13H00
- > Das 15H00 às 18H00
- > Das 16H00 às 19H00
- > Das 17H00 às 20H00

2.36. Requer igualmente que o horário assim solicitado vigore até que o menor ... complete os 12 anos, ou seja em 15 de julho de 2034.

2.37. 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.

2.38. A entidade empregadora alega que o pedido apresentado não se coaduna com o regime legal previsto para o horário flexível, designadamente quando refere que pretende folgar sempre aos sábados e domingos e define a distribuição das horas de trabalho ao longo do dia. Entende a entidade empregadora que, nos termos do quadro legal em vigor, o pedido de horário flexível se reporta apenas ao período normal de trabalho diário, ou seja, aos limites diários de horas a trabalhar por dia e não quanto à sua distribuição, a qual, no seu entender, ficar a cargo do empregador, no exercício do seu poder de direção.

2.39. Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, segundo o qual “apesar do horário solicitado ter **horas fixas de início e termo** do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um **horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.**”

2.40. Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em www.dgsi.pt que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., **aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e**

termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que **possibilite** a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**”

2.41. 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, soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

2.42. 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.

2.43. 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 empresa ou do serviço.

2.44. “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

2.45. 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.

2.46. Analisada a intenção de recusa do pedido, e com relevo para esta apreciação,

sublinhamos que a trabalhadora requerente presta a sua atividade laboral, em regime de tempo parcial, de acordo com um período normal de trabalho de 15 horas semanais, que se encontram atualmente distribuídas por dois dias da semana, entre as 11.00 e as 20.00 horas (aos domingos) e entre as 11.00 e as 19.00 horas (um dia por semana, entre segunda-feira e sábado), com uma hora de intervalo para descanso, entre as 13.00 e as 14.00 horas.

2.47. No mais, 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 a trabalhadora requerente, obstam à atribuição do horário flexível.

Senão vejamos,

2.48. A entidade empregadora para fundamentar as exigências imperiosas de funcionamento refere que “atento o objeto da atividade da ... - venda de roupa, no seu caso concreto, no corner do Centro Comercial ..., em ... - existe uma maior afluência de clientes aos fins de semana, sendo, por isso, nessa altura, que é necessário um maior número de trabalhadores na dita loja.” E mais refere que “(...) esta circunstância particular da atividade comercial da ... constitui uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa, que obsta à aceitação do seu pedido, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT. (...)”. E concretiza com a referencia ao Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 10-11-2021, no Processo n.º 3690120.4T8SNT.LI-4 que, de forma semelhante, no seu entender, menciona: “Mas, ainda que assim não se entendesse, e não se desconhecendo entendimento de que o direito previsto na mencionada norma engloba o conceito de horário de trabalho, aí se incluindo os dias de descanso semanal, o certo é que a Autora, apesar de não formular o correspondente pedido, demonstrou que se mostrava justificada a recusa em conceder à Ré o horário por esta pretendido, uma vez que logrou demonstrar que tendo por objeto a atividade de exploração de um Hotel em ... que está aberto 7 dias por semana, com a inerente exigência de recursos humanos disponíveis, em permanência, e sendo os períodos de maior afluência de clientes ao fim de semana, é neste período que tem que ter a trabalhar o maior número colaboradores.”

2.49. Contudo, repare-se, e por referência ao mencionado acórdão, a entidade empregadora não logra aqui demonstrar coisa alguma. Com efeito, desconhecemos os períodos de funcionamento, o regime de organização dos tempos de trabalho, os recursos humanos

existentes, os períodos de tempo que eventualmente possam ficar a descoberto com a atribuição do horário solicitado, ou o impacto da ausência desta trabalhadora nos ditos períodos de maior afluência, que, ainda assim, apenas alega e não demonstra.

2.50. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos 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.

2.51. 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.

2.52. 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.

2.53. 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.

2.54. 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 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

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 12 DE ABRIL DE 2023, 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 RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.