

PARECER N.º 517/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/2239/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, no dia **08 de maio 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.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, através de mandatária judicial, no dia **31 de março de 2023**, através do qual solicitou, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho regime de horário flexíveis de trabalhador com responsabilidades familiares, de forma a prestar cuidados e assistência à sua filha menor, nascida em 27/10/2022, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, requerendo para o efeito que lhe seja elaborado horário de segunda a sexta-feira (dias úteis), no período compreendido entre 09h e as 18h00 ou em qualquer outro turno que se pratique na loja, desde que dentro da referida amplitude, e que lhe sejam atribuídos como dias de descanso semanal, o Sábado e o Domingo, com efeitos a partir do dia 03 de maio de 2023 inclusive, até a menor perfazer 12 anos de idade, tudo sem prejuízo do regime da dispensa para amamentação de que já beneficia.

1.3. A trabalhadora juntou ao seu pedido o assento de nascimento da filha e um documento comprovativo da composição do agregado familiar.

1.4. A entidade empregadora, por carta registada remetida à trabalhadora no dia **3 de abril de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, nos seguintes termos:

“(…) Havia-lhe sido anteriormente comunicada a intenção de recusa da aplicação de horário flexível nos termos por si anteriormente formulados. Assim posto, e tendo-se seguido os demais trâmites, no âmbito dos quais veio a ser emitido parecer favorável àquela intenção de recusa pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, ora se decide definitivamente recusar, termos do artigo 57.º n.ºs 6, 7 e 8, a.º b), a contrario, do Código do trabalho, o pedido de aplicação do horário de trabalho por si anteriormente formulado, pelos motivos e fundamentos que constavam já da referida intenção de recusa e que, sendo já do seu conhecimento, aqui se dão por integralmente reproduzidos. (…)”

1.5. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia **28 de abril de 2023**, nos termos do artigo 57º nº 4 do Código do Trabalho, referindo entre o mais que:

“(…)

- Nos termos da lei, a ora Signatária pode sempre formular, como fez, um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, tal como salientado pela CITE no seu Parecer quanto ao anterior pedido por si formulado.

- Na verdade, V. Exas. não podem considerar que o novo pedido não se coaduna com a matriz do regime de horário flexível, dada a vasta jurisprudência dos tribunais que existe sobre esta questão e que considera ser possível formular um pedido nos termos em que a Signatária o fez.

- Para além disso, é do vosso total conhecimento que apesar do horário de funcionamento do ... em causa ser às 10h00, os horários de trabalho referentes ao turno da manhã em dias da semana iniciam-se sempre às 9h00, dado que é preciso receber material, preparar o caixa e organizar a loja antes de se efetuar a abertura da mesma ao público.

- Com efeito, o turno das 09h às 18h existe e consta dos V/mapas de horário de trabalho para os dias da semana.

- Importa ainda referir que os horários que a signatária tem feito, desde que regressou ao trabalho, têm sido sempre enquadrados nos turnos da manhã, por exemplo em abril, maio e junho está atribuído à signatária o horário das 09h às 18h, em que por vezes a dispensa da amamentação é das 09h às 10h e das 17h às 18h00 (fazendo a signatária, na prática, um horário das 10h às 17h) e outras vezes é duas horas seguidas das 16h às 18h (fazendo a signatária, na prática, um horário das 9h às 16h)

- cfr. Documento 1.

- Apesar de a loja ter atualmente 6 trabalhadores afetos à mesma, a verdade é que, por exemplo, quando existem duas folgas no mesmo dia, o que acontece por diversas vezes, V. Exas. utilizam trabalhadores de outras lojas para colmatar as folgas, nunca tendo existido problema quanto a essa utilização. Assim, não vislumbramos como poderá o regime de horário flexível pedido pela signatária obstar ao bom funcionamento da empresa, dado que V. Exas. se assim o entenderem poderão sempre utilizar os trabalhadores todos da empresa para exercerem funções em diversas lojas, como o fazem por diversas vezes, tanto nas folgas, como nas baixas, licenças e até mesmo nas férias.
- Ora, sendo do V/conhecimento que a ora signatária tem uma filha menor, nascida em 27/10/2022, exercer funções à semana, em horários mais tardios ou noturnos, e aos fins de semana tornará muito complicada a gestão familiar e violará o seu direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado no artigo 59.º, n.º 1, alínea b) da Constituição da República Portuguesa.
- Não obstante a Signatária ter solicitado, no seu pedido, apenas prestar trabalho de segunda a sexta-feira em dias úteis, a Signatária está na disponibilidade de aceitar exercer funções em feriados que calhem de segunda a sexta-feira, desde que no período das 09h às 18h, dado que os feriados à semana serão situações pontuais. Na verdade, apesar de tal prestação de funções aos feriados que coincidam com dias da semana causar algum transtorno à signatária na conciliação da sua vida pessoal com a vida profissional, a mesma fará um esforço adicional para prestar funções na V/loja.
- Assim, não ficou demonstrado por V. Exas., na V/exposição, de que forma a atribuição do regime de horário flexível à signatária poderia ser determinante para concluir pela inexistência de outros/as trabalhadores/as para realizarem os demais horários, impossibilitando a rotatividade equitativa dos horários pelos elementos da equipa, na medida em que não se concretizam factos que permitam concluir pela verificação de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e eventuais prejuízos daí resultantes.
- De facto, a aqui signatária há cerca de 3 (três) anos que não exercia funções, fruto de sucessivas situações de licença, tendo V. Exas. mantido o V/normal funcionamento, motivo pelo qual não se compreende a razão de virem agora alegar que não é possível atender ao pedido de horário flexível, por tal significar uma injustificada oneração para a entidade empregadora. Para além do mais, nenhum dos trabalhadores que estão afetos à loja em causa têm responsabilidades familiares, tendo V. Exas. conseguido assegurar o funcionamento da loja, bem como a rotatividade dos turnos diurnos e noturnos e dos fins-de-semana entre eles.

- Com efeito, analisados os fundamentos da intenção de recusa, afigura-se que não existem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado e conclui-se que se encontram preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- Assim, a ora Signatária mantém o pedido por si formulado, com exceção dos feriados que coincidam com dias da semana, não podendo aceitar a V/recusa, dado que o horário flexível requerido é absolutamente necessário para a Signatária, de forma a conseguir prestar os devidos cuidados à sua filha. (...)

1.6. A trabalhadora junta 1 (um) documento à sua apreciação à intenção de recusa.

1.7. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе 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 dispondo 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/a 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, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor, nascida em 27/10/2022, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, requerendo para o efeito que lhe seja elaborado horário de segunda a sexta-feira (dias úteis), no período compreendido entre 09h e as 18h00 ou em qualquer outro turno que se pratique na loja, desde que dentro da referida amplitude, e que lhe sejam atribuídos como dias de descanso semanal, o Sábado e o Domingo, com efeitos a partir do dia 03 de maio de 2023 inclusive, até a menor perfazer 12 anos de idade, tudo sem prejuízo do regime da dispensa para amamentação de que já beneficia.

2.36. Cumpre referir ainda que a trabalhadora na sua apreciação à intenção de recusa reformula o pedido inicialmente apresentado condescendo na prestação de trabalho nos dias feriados que não coincidam com os sábados e domingos.

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. 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.

2.39. A entidade empregadora pretende na intenção de recusa reproduzir os fundamentos de uma anterior intenção recusa apresentada num outro pedido da trabalhadora oportunamente analisado e deliberado por esta Comissão, com parecer favorável à entidade entidade empregadora. E, por esse motivo, neste novo processo não alega qualquer circunstância que concretize quer a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, quer a existência de exigências imperiosas que obstem à atribuição de horário flexível.

2.40. O facto de a trabalhadora ter apresentado pedido anterior, já apreciado por esta Comissão, não desobriga a entidade empregadora de, querendo, manifestar a sua intenção

de recusa ao novo pedido, alegando para o efeito, e tantas vezes quantas forem necessárias, as circunstâncias de facto que, no seu entender, obstam à atribuição do requerido horário flexível.

2.41. Com efeito, como temos defendido, cada pedido de parecer prévio apresentado pelas entidades empregadoras, ao abrigo do artigo 57º, n.º 5 do Código de Trabalho, consubstancia um novo pedido, e configura um processo autónomo, com tramitação e distribuição igualmente autónomas. Por isso, em cada pedido apresentado cumpre observar os requisitos legalmente impostos pelos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

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 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

2.43. 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. A entidade empregadora não refere 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, não se aferindo objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a 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 07 DE JUNHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.