

PARECER N.º 737/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/3418/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **13 de julho 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 respetivos documentos instrutórios.

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **13 de junho de 2023**, através do qual solicitou autorização para prestar trabalho “(...) em regime de horário de trabalho flexível, ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, de modo a poder conciliar a minha atividade profissional com as minhas responsabilidades familiares, designadamente, o acompanhamento do meu filho menor de 5 anos (com necessidades educativas especiais, conforme documento junto em anexo) que faz parte do meu agregado familiar (conforme declaração anexada), até o meu filho completar os 12 anos de idade. (...)”

1.3. Neste pressuposto, a trabalhadora propõe que o horário de trabalho, cumprindo o período normal de trabalho de 40 horas semanais, seja distribuído de segunda-feira a sexta-feira, no turno da manhã com início às 7h:00 e termo às 14h:30m com uma pausa de 30 minutos, com 5h de prestação de trabalho ao sábado, de forma rotativa e descanso ao Domingo.

1.4. Ao pedido inicial, a trabalhadora juntou um atestado da Junta de Freguesia comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, e um documento que atesta as alegadas necessidades educativas especiais.

1.5. No dia **27 de junho de 2023**, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora dois documentos comprovativos da frequência e horários escolares do estabelecimentos escolares frequentados pelo filho.

1.6. A entidade empregadora, por carta entregue p.m.p. em **3 de junho de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…)

1. Nos termos do artigo 212.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) e do seu Contrato de Trabalho, a determinação do seu horário de trabalho compete à Empresa.

2. Em determinadas situações, os trabalhadores podem requerer a atribuição de horário de trabalho distinto ou requerer a dispensa de formas de prestação de trabalho - incluem-se nestas situações a de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos previstos no artigo 56.º do CT, podendo tais trabalhadores requerer, nomeadamente, a atribuição de horário flexível.

3. Sucede que o pedido de horário de trabalho que formulou não se enquadra no âmbito do regime de horário flexível, tal como previsto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 56.º do CT;

4. Ora, o regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não permite ao trabalhador substituir-se ao empregador na fixação do seu horário de trabalho e respetivos dias de descanso semanal,

5. Nesta sede, o artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho é bem claro ao prever que o horário flexível é elaborado pelo empregador (nunca pelo trabalhador), nos termos e condições aí previstos, ou seja:

(i) Um ou dois períodos de presença obrigatória igual a metade do PNT. Ou seja, por exemplo, para um PNT diário de 8 horas, o horário elaborado pelo empregador deverá prever um ou dois períodos com 4 horas de presença obrigatória;

(ii) Períodos para início e termo do trabalho diário com duração não inferior a um terço do PNT diário (podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento). Ou seja, por exemplo: para um PNT diário de 8 horas, os períodos para início e termo do trabalho diário deverão ter duração não inferior a 2h40m, tendo depois o trabalhador liberdade para escolher a hora de entrada e saída dentro desses períodos;

(iii) Período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

6. É nisto que consiste o regime do horário flexível: um horário elaborado pelo empregador, mas em que “... o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período norma) de trabalho diário” (vide artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

7. Assim, o seu pedido de alteração de horário de trabalho, para um horário de trabalho de segunda a sexta-feira, das 07h00 às 14h30, com um intervalo de descanso de 30 minutos, e 5 horas de trabalho ao sábado, com descanso semanal ao domingo, corresponde, como é

por demais evidente, a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso que, manifestamente, não se enquadra no artigo 56.º do CT;

8. Por outro lado, também não instruiu o seu pedido com a documentação comprovativa dos pressupostos de que dependeria o exercício de tal direito - nomeadamente, comprovativo daquilo que foi alegado por V. Exa., no sentido de ter de ir buscar o seu filho ao ensino pré-escolar, imperativamente, às 15h30, sob pena de ter de pagar prolongamento do mesmo, na medida em que não logrou provar que o pai não pode assegurar essa responsabilidade.

9. Nesses termos, a Empresa não seria obrigada a dar cumprimento ao procedimento legal previsto no artigo 57º do CT.

10. Em qualquer caso, mesmo que assim não se considerasse, verificam-se exigências imperiosas do funcionamento da empresa que sempre justificariam a recusa do seu pedido.

11. Como é do conhecimento de V, Exa. o período de funcionamento praticado, em termos normais, na Lavandaria ... (doravante “Lavandaria”) tem início às 10h00 e término às 19h00, e sábado, das 09h00 às 17h00.

12. Sendo, nesse quadro, praticado apenas um único horário de trabalho: das 11h30 às 19h00.

13. Contudo, em virtude do aumento excepcional de procura dos serviços prestados pela Lavandaria, e de forma a fazer face a esses serviços e permitir uma maior afluência de clientes, neste momento, a Lavandaria pratica o seguinte período de funcionamento: de segunda a sexta-feira, das 07h00 às 19h00, e sábado, das 07h00 às 17h00.

14. Uma vez que este período de funcionamento excede os limites máximos do período normal de trabalho, a prestação de trabalho na Lavandaria passou a ser organizada em dois turnos, organizados da seguinte forma:

(i) De segunda-feira a sexta-feira:

- 1.º Turno — 07h00 às 14h30; e
- 2.º Turno — 11h30 às 19h00;

(ii) Ao sábado:

- 1.º Turno — 07h00 às 12h00; e
- 2.º Turno — 12h00 às 17h00;

15. Ao mesmo tempo, atualmente, prestam atividade na Lavandaria um número total de 53 trabalhadores: 43 trabalhadores com funções de Operador de Lavandaria ... tal como V. Exa, e, 2 trabalhadores de manutenção, 6 trabalhadores de distribuição, 1 trabalhador administrativo e 1 trabalhador diretor.

16. Para garantir o normal funcionamento da Lavandaria, é necessária a prestação de trabalho, de segunda a sexta-feira, do seguinte número mínimo de trabalhadores por turno, excluindo trabalhadores de férias e absentismo de longa duração:

(1) No 1.º Turno — 11 trabalhadores; e

(ii) No 2º Turno — 26 trabalhadores.

17. Sendo que, em ambos os turnos, os trabalhadores encontram-se divididos entre funções de Triagem e Lavagem e funções de Acabamento.

18. Assim, a distribuição dos trabalhadores pelo 1.º Turno, é feita da seguinte forma:

(i) Funções de Triagem e Lavagem: 4 trabalhadores;

- 1 trabalhador com funções de secagem;
- 2 trabalhadores com funções de lavagem; e
- 1 trabalhador com funções de pesagem.

(ii) Funções de Acabamento: 7 trabalhadores;

- 7 trabalhadores com funções de calandragem.

19. No 2.º Turno, por sua vez, a distribuição é feita da seguinte forma:

(i) Funções de Triagem e Lavagem: 10 trabalhadores:

- 1 trabalhador com funções de secagem;
- 1 trabalhador com funções de pesagem;
- 5 trabalhadores com funções de Triagem; e
- 3 trabalhadores com funções de lavagem.

(ii) Funções de Acabamento: 16 trabalhadores

- 3 trabalhadores com funções de engomagem;
- 10 trabalhadores com funções de calandragem; e
- 3 trabalhadores com funções de dobragem.

20. Atualmente, V.Exa. encontra-se alocada ao 2.º Turno referido, cumprindo um horário de trabalho das 11h30 às 19h00, e no qual exerce, em concreto, funções de calandragem.

21. Evidentemente, satisfazer o horário de V. Exa. implicaria alocá-la ao 1.º Turno referido.

22. Ora, como mencionado supra, existem 7 trabalhadoras no 1.º Turno que exercem as mesmas funções que V. Exa. — funções de calandragem.

23. Estas 7 trabalhadoras estão alocadas a 2 calandras — as únicas em funcionamento nesse turno -, distribuídas da seguinte forma: 4 trabalhadoras numa das calandras e 3 trabalhadoras na restante.

Sucedem que,

24. Com o atual número de calandras e respetiva distribuição de trabalhadoras pelas mesmas, os postos de trabalho afetos às funções de calandragem no 1.º Turno estão completos.

25. Ou seja, mais do que não se verificar qualquer necessidade de alocar mais um trabalhador ao 1.º Turno, aquilo que se verifica é que os postos de trabalho que V. Exa. poderia ocupar, para o exercício de funções de calandragem, encontram-se completos, na medida em que nenhuma das duas calandras existentes tem capacidade para mais um trabalhador de acordo com as premissas de produtividade instalada.

26. Ao mesmo tempo, e por outro lado, como é por demais evidente, ao subtrair a sua prestação de trabalho do 2.º Turno, as funções por si exercidas nesse mesmo turno deixariam

de ser asseguradas, ficando o seu posto de trabalho de V. Exa. sem qualquer trabalhador alocado.

27. Portanto, satisfazer o seu pedido determinaria que a Empresa fosse forçada a:

(i) Alocar - ao 1.º Turno - mais uma calandra, o que implicaria, necessariamente, a contratação de 2 trabalhadoras, uma vez que é necessário, imperativamente, um mínimo de 3 trabalhadoras para assegurar o funcionamento de uma calandra e para, ao mesmo tempo, justificar os custos com a alocação da máquina ao turno;

e (ii) Incorrer em custos excedentários, uma vez que o 1.º Turno está atualmente preenchido, não tendo capacidade para mais um trabalhador, em virtude do volume de trabalho atual e expectável;

(iii) Contratar um recurso adicional para assegurar a prestação de trabalho no posto que deixaria de ser assegurado por V. Exa. no 2º Turno.

28. Nenhuma das consequências previstas supra é economicamente sustentável, nem tão pouco exigível à Empresa, muito menos poderão ser as duas em simultâneo — o que, necessariamente, aconteceria para garantir o normal funcionamento da Lavandaria.

29. A elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspetos, as necessidades de serviço e organizacionais da Lavandaria, não podendo a Empresa ficar subordinada aos interesses particulares dos trabalhadores que, por muito relevantes que sejam, não podem pôr em causa os interesses da própria organização económica da Empresa.

30. Considerando todo o exposto supra, a pretensão de V. Exa. não pode ser acomodada, por ser atualmente absolutamente incompatível com a forma de organização do trabalho desta Empresa na Lavandaria em questão e com as necessidades de serviço atuais da mesma.

31. Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, os motivos invocados supra sempre configurariam “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da Empresa. (...)”

1.7. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa .

1.8. 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 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 56.º, 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, de modo a poder conciliar a sua atividade profissional com as responsabilidades familiares, designadamente, o acompanhamento do filho com 5 anos de idade, com necessidades educativas especiais e com quem comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que, até aos 12 anos o filho, o horário de trabalho seja distribuído de segunda-feira a sexta-feira, no turno da manhã com início às 7h:00 e termo às 14h:30m com uma pausa de 30 minutos, com 5h de prestação de trabalho ao sábado, de forma rotativa, e descanso ao Domingo.

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 alega, desde logo, que o pedido apresentado pela trabalhadora não se enquadra no regime previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho já que corresponde a uma concreta escolha do seu horário de trabalho e dos dias de descanso.

2.38. 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 trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.**”

2.39. 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.**”

2.40. 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.

2.41. Ainda quanto aos aspectos formais do pedido, vem a entidade empregadora referir que a trabalhadora não instruiu o seu pedido com a documentação comprovativa dos pressupostos de que dependeria o direito a trabalhar em regime de horário flexível, nomeadamente, comprovativo bastante da necessidade de ter de ir buscar o filho ao ensino pré-escolar, imperativamente, às 15h30, sob pena de ter de pagar prolongamento do mesmo, não provando igualmente que o pai não pode assegurar essa responsabilidade.

2.42. Também neste particular não procede à alegação da entidade empregadora que não encontra, aliás, respaldo no regime legal previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho

que nada mais exigem à requerente senão a declaração de que a criança vive consigo em comunhão de mesa e habitação, permitindo ademais que o horário flexível seja simultaneamente requerido pelos dois progenitores.

2.43. 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.

2.44. 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 do estabelecimento.

2.45. “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

2.46. 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.

2.47. Analisada e, com relevo para a presente apreciação, damos por assente que:

1. A prestação de trabalho na Lavandaria encontra-se organizada em dois turnos, organizados da seguinte forma:

(i) De segunda-feira a sexta-feira:

• 1.º Turno — 07h00 às 14h30; e

• 2.º Turno — 11h30 às 19h00;

(ii) Ao sábado:

• 1.º Turno — 07h00 às 12h00; e

• 2.º Turno — 12h00 às 17h00;

2. Prestam atividade na Lavandaria um número total de 53 trabalhadores, sendo 43 trabalhadores com funções de Operador de Lavandaria Hospitalar, 2 trabalhadores de manutenção, 6 trabalhadores de distribuição, 1 trabalhador administrativo e 1 trabalhador diretor.

3. Para garantir o normal funcionamento da Lavandaria, é necessária a prestação de trabalho, de segunda a sexta-feira, do seguinte número mínimo de trabalhadores por turno, excluindo trabalhadores de férias e absentismo de longa duração:

(1) No 1.º Turno — 11 trabalhadores; e

(ii) No 2º Turno — 26 trabalhadores

- Existem 7 trabalhadoras no 1.º Turno que exercem as mesmas funções que a requerente (funções de calandragem).

- Estas 7 trabalhadoras estão alocadas a 2 calandras — as únicas em funcionamento nesse

turno - distribuídas da seguinte forma: 4 trabalhadoras numa das calandras e 3 trabalhadoras na restante;

2.48. Ora, os limites temporais indicados pela trabalhadora requerente correspondem a um turno que existe na organização dos tempos de trabalho da empresa.

2.49. As funções exercidas pela trabalhadora no 2º turno são igualmente exercidas no 1º turno.

2.50. Além do preenchimento dos postos de trabalho afectos a cada turno, 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. E mais note-se 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.

2.55. 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 especial 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 trabalhadora, 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 2 DE AGOSTO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.