

PARECER N.º 981/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º FH/4939/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **06 de outubro 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

1.2. A trabalhadora, legalmente representada por mandatário judicial constituído, remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **08 de setembro de 2023**, solicitou autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56º, 57º e 127º do Código do Trabalho, declarando para o efeito que é mãe de uma criança com quem reside e que tem grandes dificuldades de conciliação entre a sua vida profissional e o exercício das responsabilidades familiares, propondo que o seu horário de trabalho seja elaborado entre as 08h30 e as 17h30, de segunda a sexta-feira, no ... sito na zona da ..., ou em ..., até aos 12 anos da criança.

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido uma procuração forense, um comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, um comprovativo do frequência da menor (e respetivo horário de funcionamento) em estabelecimento escolar e um comprovativo da situação profissional do outro progenitor.

1.4. A entidade empregadora, por carta registada de **26 de setembro de 2023**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“ (...) Mas, como tem perfeito conhecimento, actualmente o ... tem 7 trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

Com a sua categoria profissional de ..., apenas tem mais dois colegas, ambos com filhos menores de 12 anos.

O ... funciona os sete dias da semana, cujo o horário de funcionamento é de segunda a sexta-feira das 07:00h às 21h30mn e ao sábado das 09:00h às 14:00h e das 16h00h às 19h30mn e ao Domingo das 09:00h às 13:00h.

Na verdade, o seu horário já foi ajustado a um seu pedido prévio, passado, como sabe, o seu horário é de segunda a sexta—feira das 09:30mn às 13:30mn e das 16:30mn às 20:00h e ao Sábado das 10:30mn às 13:00h. Motivo pelo qual a adopção de horário flexível é impossível de implementar neste serviço — ..., atento o horário das aulas e de funcionamento do

Acresce que, o horário pretendido coloca em causa a igualdade como são distribuídos os horários de trabalho para os outros colegas — ..., bem como colocaria em causa a actividade da empresa.

De resto, as aulas ministradas estão de acordo com o horário praticado pelos clientes. Qualquer alteração ao horário das aulas, de acordo com o pretendido por esta trabalhadora, implicará a falta de ... e conseqüentemente o fim das aulas e a perda de clientes.

Por outro lado, o horário pretendido não configura um regime de horário flexível.

Sendo que, com o devido respeito, tal pedido não se enquadra na protecção dos trabalhadores com responsabilidades parentais.

Face ao número de trabalhadores (sete), dos quais três, a Sra. incluída, são ... e a necessidade de compatibilizar e respeitar os direitos de todos, nomeadamente dos outros dois colegas, que exercem as mesmas funções e o cumprimento dos limites legais em matéria de horário de trabalho, constata-se que o horário fixado é o único modo possível de conseguir assegurar o funcionamento do ... e a solvabilidade da empresa, que desde o Covid atravessa muitas dificuldades financeira, cujo resultado de 2021 e 2022 consubstancia-se em falência técnica.

Deste modo, infelizmente, o horário peticionado revela-se impossível de concretizar, na medida em que o funcionamento (musculação e aulas de grupo) do ... deixaria de ficar assegurado, colocando em causa a existência do mesmo, com prejuízos sérios para esta empresa e o que, a suceder, conduzirá à extinção desta actividade e da empresa.

Pelo exposto, impõe-se recusar o pedido do alegado horário flexível, porque como ficou demonstrado o deferimento acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento do ..., cujas funções são desempenhadas por V. Exa. (...).

1.5. A trabalhadora veio responder à intenção de recusa, no dia 02 de outubro de 2023, nos seguintes termos:

“(...)

Rececionada a decisão por parte de V. Exas. relativamente ao pedido de flexibilidade de horário da parte da n/a constituinte, no qual é recusado tal pedido, pelos motivos de, e cite-se “o deferimento acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento do ..., cujas funções são desempenhadas por V. Exa.”, cabe alegar:

1. Primeiramente cumpre apenas esclarecer que, o pedido de flexibilidade de horário foi endereçado para a morada descrita em contrato de trabalho sem termo outorgado pelas partes, em 24 de setembro de 2015, sendo totalmente alheio à n/a constituinte a alteração do endereço.
2. Doravante, é com manifesta surpresa a fundamentação verificada, que, por entre omissões e imprecisões (e que infra se exporão melhor), chega a induzir que uma aceitação do pedido de flexibilidade de horário traria como consequência inevitável um risco de existência/solvabilidade do vosso ..., sem ainda assim, qualquer demonstração objetiva concreta de tal alegação.

3. Salvo melhor análise, tal não passa de uma ideia totalmente “descabida”, e sem qualquer tipo de lógica, quase dando a entender desde logo que a n/a constituinte pretenderia deixar de cumprir com as funções para o qual foi contratada, o que é precisamente o contrário.
4. Sendo no mínimo “descabido” que uma empresa se extinguiria por causa da aceitação de um pedido de flexibilidade horário de uma trabalhadora sua, (até por não ser esta a sua única trabalhadora, de longe), além de completamente incomensurável a prova do nexo de causalidade entre tal aceitação do pedido, e a hipotética falência do vosso
5. Pelo que se deve reforçar aqui o propósito-base do pedido de flexibilidade horária da n/a constituinte: a possibilidade de efetuar, tal como assegurado nos artigos 56 e 57 do CT, uma gestão da vida familiar/responsabilidades parentais, juntamente com as suas obrigações profissionais, que em momento algum se encontrariam claudicadas com o deferimento do pedido de flexibilidade de horário, e que em momento algum colocariam em risco a solvabilidade financeira do vosso ..., de forma lógica.
6. Neste sentido, V. Exas. também baseiam a rejeição ao pedido solicitado, com a ideia de que o ... tem “7 trabalhadores com filhos menores de 12 anos” e que, com a categoria profissional da n/a constituinte “tem mais dois colegas, ambos com filhos menores de 12 anos”.
7. Primeiramente, desconhece-se a qual “...” V. Exas. se referem, a partir do momento em que os trabalhadores exercem a atividade em três locais de trabalho, em ..., ... e ..., e os três com horários distintos.
8. Seguidamente, importa clarificar que não é do perfeito conhecimento da n/a constituinte que “o ...” tenha de facto 7 trabalhadores com filhos menores de 12 anos.
9. Tal aspeto (7 trabalhadores com filhos menores de 12 anos), a ser verdade, em momento algum “belisca” de qualquer das formas com a pretensão da flexibilidade de horário pela n/a constituinte, até porque tal pedido é um direito da n/a constituinte, independentemente do número de trabalhadores com filhos menores de 12 anos.
10. Até porque, cada caso é um caso, e desconhece a n/a constituinte sequer se em algum momento algum desses “7 trabalhadores” teria efetuado um pedido de flexibilidade de horário pelos motivos descritos em art. 56 e 57 do CT, nem teria de conhecer, pois o deferimento do pedido de flexibilidade de horário da n/a constituinte em nada está relacionado com tal situação.
11. Pelo que o que se prevê com tal fundamentação da parte de V. Exas. é o de evitar a abertura de uma “caixa de pandora” onde todos os trabalhadores que cumpram os requisitos determinados em arts 56 e 57 do CT pudessem efetuar o pedido de flexibilidade de horário (o que ainda assim sempre seria legítimo e um direito que assiste a cada trabalhador!).
12. Além do mais, tal justificação “cai por terra” pois o facto de um trabalhador ter um filho menor de 12 anos não significa inevitavelmente que o trabalhador tenha dificuldades na gestão das suas responsabilidades parentais e profissionais, e que determine inevitavelmente pelo pedido de flexibilidade horária, nos termos dos arts. 56 e 57 do CT.
13. V. Exas. omitem além disso um aspeto fundamental: tem a n/a constituinte conhecimento de que, ao invés do induzido por V. Exas em decisão, estão neste momento ao serviço pelo menos 9 pessoas, seja por contrato de trabalho, seja pela modalidade de recibos verdes.
14. Com contrato de trabalho, além da n/a constituinte, encontram-se os funcionários ..., e o próprio gerente da empresa, ..., que executam as mesmas funções da n/a constituinte evidentemente.
15. Mediante recibos verdes, tem a n/a constituinte conhecimento de estão ao serviço pelo menos mais 4 pessoas: Desconhece ainda a n/a constituinte se estarão ao serviço ainda mais funcionários segundo tal modalidade, em ... e
16. Tal facto é ainda mais determinante pois tem a n/a constituinte em sua posse comprovativos de que os colegas supracitados exerciam/exercem as exatas funções daquela. (cfr. Capturas de ecrã da aplicação ...).

17. Por outras pa..., o facto de supostamente apenas haver 2 pessoas com a mesma categoria que a n/a constituinte em nada releva a partir do momento em que se confirma que pelo menos 8 funcionários cumprem as mesmas funções na prática da n/a constituinte!
18. Para além disso, é incorreta a explicação horária da parte de V. Exas., a vários níveis. V. Exas. abordam tal aspeto explicando que “O ... funciona os sete dias da semana (...)”, sendo confuso desde logo, pois não se compreende a qual dos três ... se estão a referir, sendo que por exemplo o ... sito na ... se encontra encerrado ao Domingo (cfr. Horário designado em website).
19. Depois, à n/a constituinte, em contrato de trabalho, estava estabelecido um horário de trabalho mediante 40 horas semanais em 5 dias da semana, na ..., sendo que o horário estipulado na ... não era o horário que V. Exas. descrevem na v/a decisão.
20. Recorde-se que o ... onde a n/a constituinte se encontra atualmente alocada, não existia aquando da outorga daquele contrato de trabalho, em 2015, não tendo sequer para isso havido qualquer aditamento ao contrato de trabalho, não sendo sequer pagas as deslocações para a referida localização, e que tem sido uma das causas geradoras de todo o constrangimento horário sentido pela n/a constituinte!
21. Posteriormente, e em demonstração de uma suposta boa-fé tida por parte de V. Exas, expõem que o horário já teria sido sujeito a alterações a pedido da n/a constituinte, o que convenhamos, é mais uma vez, uma exposição imprecisa, dado que, em momento algum foram atribuídas as horas aí estipuladas (não deixando ainda assim de ser verdade, em mais um comportamento revelador de incumprimento contratual, o facto de a n/a constituinte cumprir funções em 6 dias da semana).
22. Sendo que, mesmo que fosse verdade que teria a n/a constituinte solicitado mediante pedido prévio, tal situação em nada obstaculizaria mais uma vez o deferimento do pedido de flexibilidade de horário, visto que seriam situações diferentes, em contextos e com motivos diferentes.
23. Cabe referir por isso que o horário de trabalho da n/a constituinte nem sequer é esse, pois o horário que a n/a constituinte cumpriu de setembro de 2022 a julho de 2023 foi o que se junta também aqui em anexo (cfr. Horário aulas de grupo ... onde consta apenas uma folga), e, desde esse momento e até ao presente, o seu horário é de segunda a sexta-feira das 9h30 às 13h30, e das 16h00 até às 20h00, folgando ao fim de semana.
24. Além de tudo o mais, o “... predominante” hoje para todos os efeitos deveria ser o ... alocado na zona da ..., o que seria o ... preferível para a n/a constituinte exercer as suas funções, dada a proximidade com a escola da sua filha, não havendo qualquer motivo ponderoso para que a n/a constituinte não possa estar alocada, em definitivo, àquele ..., segundo o horário pedido.
25. Torna-se por de mais evidente que na ponderação do pedido efetuado, toda a fundamentação exposta pela n/a constituinte não foi tida em conta, tendo inclusive oportunamente comprovado a situação profissional do seu companheiro e escolar da sua filha, e que aqui foi ignorado!
26. Alegam ainda V. Exas. a questão da igualdade perante os restantes ..., o que mais uma vez aqui não se concebe. Aliás, reitere-se o espírito do artigo 13 da CRP que envolve a obrigação de “tratar igualmente o que é igual e desigualmente o que é diferente”, o que é aqui o caso visto que a n/a constituinte se encontra numa situação distinta dos restantes funcionários, daquilo que tem esta conhecimento evidentemente!
27. Além do mais, alegam V. Exas. pelo risco de perda de clientes em face da alteração do horário das aulas, o que é evidentemente uma situação não imputável à n/a constituinte, além de falacioso, já que, previamente ao pedido de flexibilidade de horário, foi lhe atribuído, durante ¾ meses como horário de saída, a hora pretendida, as 17h30.
28. Sendo ainda de relevar o facto de que, em meados de julho-agosto do presente ano, alguns dos funcionários de V. Exas., estiveram ausentes de férias, e tal situação em nada

obstaculizou o normal funcionamento dos ..., não tendo tal situação gerado qualquer tipo de risco para a solvabilidade financeira da empresa aparentemente... (cfr. Tabelas referentes aos meses de julho-agosto de 2023).

29. Sendo que agora em setembro de 2023, esteve um dos trabalhadores, ... ausente durante 3 semanas de férias, e os ... continuaram a laborar na sua normalidade (cfr. Horário de 4 a 23 de setembro de 2023).

30. Além de tudo isto, e tal como já fundamentado devidamente em prévia comunicação, o outro progenitor tem neste momento uma atividade profissional que o impede regularmente de dar assistência à menor de 12 anos, dado que as suas responsabilidades profissionais o obrigam a se deslocar para fora do distrito do ..., e não se encontra aquele em regime de trabalho a tempo parcial.

31. Pelo que, neste momento, nas circunstâncias atuais, e dada a ausência de outro apoio a nível familiar, vê-se a n/a constituinte na inevitabilidade de ter de ir buscar a sua filha à escola na pausa de almoço, e deixar a sua filha nas instalações do ... até à hora de saída, facto esse já do vosso conhecimento (bem sabendo das repercussões a nível psicológico que tal situação gera na menor, e bem sabendo que os progenitores pagam na mensalidade pela despesa do “prolongamento” na escola, o que a menor acaba nesta situações inevitavelmente por não usufruir).

32. Inclusive, ocorre a situação de a menor ter de dormir nas instalações do ..., o que não se concebe minimamente, em bom nome da saúde e psicológico daquela, e correndo inevitáveis riscos na sua segurança, dadas as condições e equipamentos que o ... possui. (cfr. Fotografia)

33. Nestes termos, as únicas circunstâncias que viabilizariam a rejeição do regime de flexibilidade de horário, seriam de facto os motivos descritos em art. 57 n. 2 do CT, o que ainda assim, como se verifica, foram V. Exas. incapazes de, de forma objetiva e inequívoca, demonstrar que o horário aqui requerido poria em causa o funcionamento do

34. Nesse sentido, torna-se por demais evidente a viabilidade do pedido de flexibilidade horária solicitada em comunicação prévia, não deixando ainda assim a n/a constituinte de demonstrar a recetividade e viabilidade em poder o horário ser negociado para o bem de ambas as partes!

35. O pedido de autorização de trabalho mediante regime de horário flexível é assegurado aqui à n/a constituinte a diversos níveis, não só ao nível da legislação laboral já supracitada. (...)

47. Nestes termos, encontram-se definitivamente reunidos todos os pressupostos para o deferimento do pedido de flexibilidade horária solicitada pela n/a constituinte em prévia comunicação, mediante um horário de trabalho a iniciar-se pelas 8h30 da manhã, e com o seu término pelas 17h30, de segunda a sexta-feira, no ... sito na zona da ..., ou em ..., e com prazo de conclusão da flexibilidade do seu horário assim que a menor perfizer 12 anos. (...)

1.6. Não se mostram juntos aos expediente remetido à CITE os documentos referidos na apreciação à intenção de recusa.

1.7. A entidade empregadora veio ainda responder à apreciação à intenção de recusa, em comunicação dirigida aos mandatários da requerente em 04 de outubro de 2023, que, não fazendo parte da tramitação legalmente prevista para a atribuição de horário flexível, não será tomada em consideração para a presente apreciação.

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

Cumprir 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 à sua filha, com 4 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, propondo que o seu horário de trabalho seja elaborado entre as 08h30 e as 17h30, de segunda a sexta-feira, no ... sito na zona da ..., ou em ..., até aos 12 anos da criança

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.

2.38. 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.

2.39. 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 de funcionamento do estabelecimento no qual a trabalhadora presta a sua atividade.

2.40. “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 ...) disponível em www.dggsi.pt

2.41. 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.

2.42. A entidade empregadora pretende recusar o pedido da trabalhadora na medida em que adoção de horário flexível é impossível de implementar neste serviço em razão das funções exercidas pela trabalhadora, enquanto ..., e ainda atento o horário das aulas e de funcionamento do Alega ainda que o horário pretendido coloca em causa a igualdade como são distribuídos os horários de trabalho para os outros colegas — ..., bem como colocaria em

causa a actividade da empresa. Considerando ainda que as aulas ministradas estão de acordo com o horário praticado pelos clientes, qualquer alteração ao horário das aulas implicará a falta de ... e conseqüentemente o fim das aulas e a perda de clientes.

2.43. Assim analisada a intenção de recusa entendemos que assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, formulações genéricas e conceitos indeterminados que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente.

2.44. 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.

2.45. 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, e que, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.46. 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.

2.47. E note-se ainda que 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.

2.48. Mais, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as,

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

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

2.50. 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, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e

n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE OUTUBRO DE 2023,
COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO
PORTUGUÊS (CTP) 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.**