

PARECER N.º 96/CITE/2024

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/6562/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **26 de dezembro de 2023**, por comunicação eletrónica remetida por mandatário judicial, conforme procuração que consta de anexo, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ...

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido do trabalhador no dia **13 de novembro de 2023**, por via do qual solicitou alteração do horário de trabalho por força do regime de regulação de responsabilidades parentais das filhas, no qual ficou acordada a “guarda partilhada” das crianças, leia-se com residência alternada. Propõe o trabalhador que o horário de trabalho seja elaborado de 2ª a 6ª feira entre as 09h00 e as 18h00.

1.3. A entidade empregadora veio, em **23 de novembro de 2023**, solicitar ao trabalhador o aperfeiçoamento do requerimento inicial, por entender que se encontravam em falta requisitos essenciais do pedido.

1.4. A **24 de novembro** o trabalhador veio cumprir o referido aperfeiçoamento, remetendo o acordo de regulação do exercício das responsabilidades parentais, e esclarecendo que as crianças vivem com o mesmo em comunhão de mesa e habitação em semanas alternadas. Mais refere que pretende exercer o direito a trabalhar em regime de horário flexível até aos 12 anos da filha mais nova que nasceu em 17 de outubro de 2014.

1.5. Por comunicação entregue ao trabalhador no dia **13 de dezembro de 2023**, a entidade empregadora, veio manifestar **intenção de recusar parcialmente o pedido** formulado, alegando para o efeito que:

“ (...)

Conforme se alcança do Acordo das Responsabilidades Parentais cuja cópia instrui o pedido, as menores (...) não vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, mas tão só em semanas alternadas, das 18 horas de sexta feira às 18h horas da sexta feira seguinte.

Assim sendo, o pedido de horário que formulou terá necessariamente de ser reduzido às semanas em que a menor vive consigo em comunhão de mesa e de habitação, com exclusão das semanas em que vive com o outro progenitor.

(...)

Para efeitos do regime da flexibilização de horário previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, diz-se horário flexível aquele em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, previamente fixados, o trabalhador pode escolher as horas de início e termo da prestação de trabalho desde que respeite o seu período normal de trabalho semanal, em média em cada período de quatro semanas. (cf. nºs 2, 3 e 4 do artigo 56º).

O seu período normal de trabalho semanal é de 40 horas, dividido por cinco jornadas diárias de 8 horas interrompidas por um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de três horas, de modo a que não haja prestação de atividade por mais de cinco horas consecutivas.

Por outro lado, como os demais ..., o senhor está sujeito e pratica o chamado "horário móvel", o que significa que as horas de início e de termo do horário de trabalho, bem como os intervalos de descanso, variam ou podem variar de dia para dia.

Ora, tendo em conta a duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal, a circunstância de praticar horário móvel e a obrigação de ser intercalado um intervalo de descanso no horário de trabalho diário com a duração referida, facilmente se constata que alteração que o senhor propõe - a determinação do horário de trabalho diário a fixar entre as 09:00, hora de início e as 18:00, hora de termo --, não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário, tal e qual este está configurado nas citadas disposições do Código do Trabalho, mas sim a atribuição de um horário fixo.

Na prática, a atribuição do horário pretendido impediria a ... de gerir o seu tempo de trabalho de forma integrada com os dos demais ..., inviabilizando qualquer determinação, para além da fixação do intervalo de descanso e, mesmo assim de forma mitigada, pois não poderia fixar uma duração superior a uma hora, ao contrário do que sucede com os seus colegas, cujo intervalo pode ter a duração de até três horas.

Por outro lado, a ... exerce a atividade de transporte público rodoviário de passageiros nos concelhos de Lisboa, Loures, Odivelas e Vila Franca de Xira, cumprindo ... e horários predeterminados pela ... competente.

A actividade da ... nos dias úteis - como, aliás, é característica do sector - é marcada por uma intensa pendularidade, o que significa que há uma forte concentração de meios humanos e materiais em dois períodos distintos do dia, sendo o primeiro na ponta da manhã (06h30m/10h00m) e que correspondente as deslocações casa/emprego e casa/escola e, o segundo, na ponta da tarde (16h30m/20h30m), que corresponde as deslocações emprego/casa e escola/casa.

Em cada um desses períodos a ... e obrigada a afectar a totalidade dos meios humanos e materiais disponíveis para poder satisfazer as necessidades de transporte das populações.

Além disso, entre os dois referidos períodos, regista-se, ainda, um acréscimo de actividade por volta da hora de almoço, nomeadamente em período escolar e que decorre, essencialmente, da mudança de turno nas escolas.

Ora, a atribuição do horário de trabalho diário que o senhor pretende diminuiria os recursos (...) disponíveis nos períodos do dia em que a ... deles tem mais necessidade (da parte da manhã, entre as 06h30m e as 10h00m e, da parte da tarde, entre as 16h30m e as 20h00m).

As características da actividade da ..., nomeadamente a assinalada pendularidade e a necessidade de, nos períodos do dia em que esta ocorre, todos os ... estarem disponíveis, em permanência, bem como a circunstância de todos os ... praticarem o denominado "horário móvel", com intervalo de descanso com duração até 03 horas, já se verificavam a data em que foi celebrado o contrato de trabalho, eram do seu conhecimento e o senhor aceitou-as.

Acresce que, como se referiu já, a ... presta o serviço público de ..., nos termos previstos no Contrato para Aquisição do Serviço de ... nº 25/2020, outorgado no dia 16/12/2020 e rectificado no dia 19/03/2021, celebrado na sequência do concurso público, com publicação no Jornal Oficial da

Comunidade Europeia, que tramitou com a referência .../2020, cumprindo ... e horários previamente estabelecidos pela entidade concedente (...).

Os serviços de transporte que a ... realiza são (e apenas podem ser) aqueles, e só aqueles, que integram o plano de oferta aprovado pela entidade pública adquirente, não sendo permitida qualquer alteração a esse plano por decisão unilateral do operador.

Em face do plano de oferta em execução, não existe qualquer chapa de serviço (horário de trabalho) com a amplitude horário que o senhor pretende (entre as 09:00 e as 18:00).

Na verdade, a hora de saída dos horários iniciados após as 09:00 ocorre depois (muito depois ...) das 18h00m. E os horários de trabalho cujo termo ocorre até as 18:00 iniciam-se antes (muito antes ...) das 09:00.

Tendo em conta o plano de oferta em execução, elaborado em função das directrizes da entidade pública adquirente dos serviços não há necessidades de transporte que cumpra suprir que imponham ou sequer aconselhem a criação de novos horários de trabalho;

Do ponto de vista da exploração, também não há nenhum motivo que imponha ou sequer aconselhe a alteração da programação em execução por forma a poder criar o horário de trabalho por si pretendido.

Muito menos de um horário de trabalho fixo, com entrada 09:00 e saída as 18:00, como necessariamente teria de ser o que fosse criado para satisfazer o seu pedido;

Um tal horário, fixo, não estaria sequer em conformidade - muito pelo contrário - com as regras de organização do trabalho tanto na ..., como no sector, que levam a que ao pessoal de movimento, designadamente aos ..., seja praticado o chamado horário móvel, regras que encontram a sua razão de ser nas especiais características da actividade e que têm consagração na lei e na contratação colectiva.

Acresce que a capacidade de o ... criar horários de trabalho para satisfazer pedidos formulados ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho e que se enquadrem nas necessidades de transporte a satisfazer pela empresa, encontra-se já esgotada, estando neste momento vários ... a usufruir de horários especiais.

Pelos motivos expostos e mesmo que reduzido às semanas em que a menor esteja a viver consigo em regime de mesa e habitação, a criação de um novo horário de trabalho, como o que o senhor pretende, para além de não configurar um horário flexível tal e qual este está delineado nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, implicaria uma redistribuição desnecessária e contraria as boas regras de gestão dos serviços de transporte a que ... tem de dar satisfação, e que, a ser tomada, comprometeria seriamente o equilíbrio operacional da empresa, razões pelas quais é propósito da ... indeferir o seu pedido.

2. Quanto ao pedido para não trabalhar aos sábados e domingos:

O pedido de horário solicitado, de 2ª a 6ª feira, das 09:00 as 18:00, traz implícito que os dias de descanso semanal passem a coincidir, obrigatoriamente, com o sábado e com o domingo.

Sucede que o artigo 56º CT, ao abrigo do qual o senhor formula o pedido, procede no seu n.º 2 a uma delimitação do conceito de trabalho em regime de horário flexível para efeitos da aplicação do regime ali previsto, só podendo ser entendido como tal o horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (aos quais se referem o n.ºs 3 e 4 do mesmo preceito), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Em síntese, o horário flexível diz respeito aos limites diários e não aos dias de descanso semanal.

Assim, o seu pedido, na parte em que implica a não prestação de trabalho ao sábado e ao domingo será apreciado, sim, mas não no quadro do horário de trabalho flexível a que se refere o artigo 56º do Código do Trabalho.

Ora, desde logo, cumpre salientar que, por via do regime de folgas rotativas que o senhor pratica, os seus dias de descanso semanal coincidem com o sábado e o domingo duas vezes de seis em seis semanas. Sem prejuízo do exposto, a empresa conceder-lhe-á os dias de folga ao sábado e ao domingo nas semanas em que a menor ... estiver a viver consigo em regime de mesa e habitação, devendo, porem, comunicar previamente aos serviços de movimento, com antecedência não inferior a um mês, os fins de semana em que tal acontecerá."

- 1.6. Regularmente notificado, o trabalhador não veio responder à intenção de recusa.
- 1.7. 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 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. É neste contexto que, de acordo com o entendimento da mais recente jurisprudência que se tem pronunciado sobre a inclusão das folgas semanais no pedido de horário flexível, a CITE tem acolhido igualmente a possibilidade de o pedido apresentado pelos/as trabalhadores/as incluir as folgas semanais, uma vez considerando que as indicadas folgas servirão o propósito mais vasto de adequar os tempos laborais às exigências familiares dos/as trabalhadores/as com filhos/as com idades inferiores a 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.30. Sufragando tal possibilidade, e entre outros, o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt veio sustentar que “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.” Ou mais recentemente o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03.10.2022, disponível em www.dgsi.pt segundo o qual “(...) [s]endo o horário flexível, antes de mais, um horário de trabalho, esse trabalhador pode, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso, incluindo o sábado e o domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. 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.

2.32. 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.

2.33. 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)].

2.34. 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.

2.35. 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.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo 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.**

2.37. No caso em apreço, o trabalhador requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, alegando para o efeito que tal alteração se impõe, a fim de prestar

assistência à sua filha nascida em 17 de outubro de 2014, uma vez que por acordo de regulação do exercício das responsabilidades parentais relativo às filhas ficou ajustada a residência alternada das mesmas das 18 horas de sexta feira às 18h horas da sexta feira seguinte. Propõe, neste contexto, que o horário de trabalho seja elaborado, de 2^a a 6^a feira, entre as 09h00 e as 18h00, até aos 12 anos da filha.

2.38. O pedido do trabalhador encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, conquanto se deve restringir o âmbito do pedido às semanas em que as filhas vivem com o próprio em comunhão de mesa e habitação (cf. PARECER N.º 388/CITE/2018), pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.39. A entidade empregadora refere que o pedido apresentado pelo trabalhador não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário, tal e qual se encontra configurado nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, mas sim a atribuição de um horário fixo, uma vez que “[n]a prática, a atribuição do horário pretendido impediria a ... de gerir o seu tempo de trabalho de forma integrada com os dos demais ..., inviabilizando qualquer determinação, para além da fixação do intervalo de descanso e, mesmo assim de forma mitigada, pois não poderia fixar uma duração superior a uma hora, ao contrário do que sucede com os seus colegas, cujo intervalo pode ter a duração de até três horas.”

2.40. Não acompanhamos este entendimento, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26 a 2.30** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, segundo o qual “apesar do horário solicitado ter **horas fixas de início e termo** do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um **horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.**”

2.41. 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.”

2.42. Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pelo trabalhador, sem prejuízo da restrição supra mencionada, 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.

E, sem embargo, da aceitação expressa da entidade empregadora, sublinhamos ainda que, conforme deixámos referido, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (Cf. o já aludido Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt).

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 do trabalhador requerente.

2.45. Por seu turno, “[a]s 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

2.46. 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, porém, a intenção de recusa do pedido do trabalhador constatamos que não

existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível.

2.48. Com efeito, além de considerações, ainda que relevantes, tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho. Não basta, por isso, alegar que o horário solicitado configura um constrangimento, sem que tal alegação venha acompanhada de demonstração objetiva.

2.49. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias ao trabalhador requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico deste trabalhador e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.50. 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.

2.51. 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.

2.52. 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.

2.53. 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.

2.54. De resto, é a própria entidade empregadora que menciona a existência de outros trabalhadores com horários, ditos, especiais, circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido deste trabalhador em concreto, iria, de facto, criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.55. Por isso, diga-se, 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).

2.56. 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 nº 710/CITE/2017)

2.57. 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 deste trabalhador em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e com as restrições aduzidas, 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 do trabalhador:

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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. A empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 17 DE JANEIRO DE 2024, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.