

PARECER N.º 98/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/6586/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora **CARL ZEISS VISION PORTUGAL, S.A.**, enviou à CITE, em **27 de dezembro de 2023**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora **ANA LÚCIA MONTEIRO CARVALHO**.

1.2. A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora no dia **29 de novembro de 2023**, por via do qual solicitou autorização para, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar as filhas, respetivamente nascidas em 7/12/2013 e 25/01/2023, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação. Neste contexto, a trabalhadora solicita que a partir 04/12/2023, o horário seja elaborado das 9h às 18h.

1.3. A entidade empregadora veio, em **19 de dezembro de 2023**, veio manifestar **intenção de recusar parcialmente o pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“ (...)

1) Em face da circunstância de ter dois filhos menores de 12 anos, que, como declarou, vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, a lei confere-lhe o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, devendo para o efeito solicitá-lo por escrito com a antecedência de 30 dias.

2) V. Exa. enquanto trabalhadora afeta ao Armazém de Stock veio em 29/11/2023, requerer um horário flexível a praticar a partir de 04/12/2023, no período das 9h00 às 18h00.

3) A CARL ZEISS enquanto entidade empregadora pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de a substituir se for indispensável. Enquanto trabalhadora da empresa está integrada no Armazém de Stock, numa equipa que neste momento é constituída por 5 elementos, os quais fazem as mesmas tarefas, receber arrumar e embalar lentes oftálmicas.

Nessa equipa:

- 1 elemento tem estatuto de trabalhador-estudante (faz horário entre as 9h00 e as 18h00);

- 2 elementos com pedido de horário flexível em análise e período de dispensa para amamentação, onde se compreende a V.Ex. e a trabalhadora Tatiana (só fazem 6 h, e pretendem fazer entre as 9 h e as 18 h e entre as 9 h e as 17.30h);

- 1 elemento com período de amamentação (só faz 6 h, num período entre as 9h e as 20h);

- 1 elemento (faz 8 h, num período entre as 9 h e as 20 h).

5) O departamento tem 5 pessoas, 60% tem restrições de horário, um elemento com estatuto de trabalhador-estudante e dois com pedido de horário flexível.

6) O departamento labora entre as 9h00 e as 20h00, em dois turnos (9h00 — 18h00 e das 11h00 — 20h00).

7) Verifica-se a necessidade de ter sempre duas pessoas até às 20h00, dado os volumes que são processados até essa hora, com a receção diária de lentes provenientes da Zeiss China, que chegam ao final do dia, e têm ainda de ser embaladas e expedidas para os clientes, o que torna imperativo a permanência de duas pessoas na secção. Caso contrário fica comprometido o prazo de entrega aos clientes.

8) No departamento que V.Exa. integra, dos cinco elementos da equipa só dois fazem um horário até às 20h00, no entanto se forem colocados sempre os mesmos trabalhadores a praticar este horário em exclusivo, torna-se desequilibrado, penoso e injusto para com os mesmos, potenciando o mau estar e o conflito social. Acresce que,

9) A atividade na unidade produtiva da CARL ZEISS que constitui o seu local de trabalho, pauta-se pela necessidade de manter uma produção consistente e cumprir escrupulosamente os prazos de entrega. Impõe-se o rigoroso cumprimento dos calendários de produção, a qual deve ser consistente, tendo em vista a satisfação das exigências dos clientes e a entrega atempada das encomendas de lentes.

É necessário assegurar um volume diário e um prazo de entrega ao cliente de 3 dias, com envios diários.

O cumprimento do calendário de produção consistente é crucial para cumprir os compromissos comerciais, ser competitivo no mercado e satisfazer os clientes.

10) A implementação do horário flexível requerido por V.Exa., como decorre do acima exposto, afetaria a organização global da equipa e da coordenação do fluxo de trabalho, o que conduziria a ineficiências e custos acrescidos. Iria exigir um ajustamento dos horários dos demais trabalhadores ou a contratação adicional, aumentando potencialmente os custos e afetando a eficiência global e assim, a perda de competitividade no mercado.

A CARL ZEISS carece de manter os atuais níveis de pessoal para garantir o equilíbrio do funcionamento e da produção eficiente, sob pena de se comprometer a sustentabilidade da própria unidade de produção e da fábrica de Setúbal.

11) O direito à flexibilidade não é um direito absoluto, e as circunstâncias acima indicadas e que obstam à aceitação do v/pedido de horário flexível, consubstanciam necessidades imperiosas da empresa, que não podem deixar de ser atendidas, sob pena do prejuízo causado à CARL ZEISS ultrapassar claramente o que é imposto a V.Exa. com a recusa do pedido. (...)"

1.6. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, em 22 de dezembro de 2023, alegando para o efeito o seguinte:

"(...) Acuso a receção da vossa intenção de recusa ao meu pedido de horário flexível, datado a 19 de dezembro de 2023, por mim recebido no mesmo dia em questão. O meu pedido foi efetuado a 29/11/2023 a praticar a partir do dia 04/12/2023 devido às circunstâncias a seguir descritas:

Em março de 2018 havia sido requerido por mim um horário flexível, o qual foi aceite, tendo na altura uma menor a cargo e sendo referido que seria para manter enquanto a situação familiar se mantivesse não excedendo os 12 anos da menor em questão.

Quando entrei de baixa no final do ano de 2021 praticava o horário das 8h30 às 17h30 com 1h de pausa para refeição, não tendo conhecimento que a empresa poderia anular tal requerimento quando regressei ao trabalho a 23/11/2023.

Ao ser confrontada com a situação de ter horários diferentes expus a situação de não os conseguir concretizar, ao qual me foi transmitido que teria de efetuar novo pedido.

Tendo em consideração que o pedido tem de ser entregue com um prazo de 30 dias de antecedência, foi efetuado o pedido com as datas acima referidas pois achava que o mesmo iria ser aceite uma vez que seria uma modalidade de horário que já usufruía antes da minha ausência devido a baixa médica, e aos factos por mim apresentados verbalmente devido à minha situação familiar.

Além da menor que já tinha, nascida a 07/12/2013, tenho outra menor nascida a 25/01/2023 e ainda o pai das mesmas neste momento ausente, a trabalhar fora do país. Essa ausência prolonga-se por 5 semanas, usufruindo 1 semana de descanso em casa e assim sucessivamente. Face ao exposto, apenas eu posso prestar apoio às menores no dia a dia, ir buscar à escola e também acompanhamento em atividades extracurriculares. Neste seguimento, o horário que teria como termo as 20h, não me permite fazê-lo, pois uma das menores termina as aulas às 18h15 e também participa em atividades 2 vezes por semana. Foi também transmitido que não tenho possibilidade de ter apoio familiar.

Em resposta aos vossos fundamentos, saliento alguns pontos:

1. Na equipa onde estou integrada, já existia um funcionamento da mesma sobre a minha ausência de quase 2 anos, assim como férias aprovadas que estão a decorrer em todo o mês de dezembro, ainda sem haver conhecimento do meu regresso. Assim sendo, o trabalho certamente iria estar assegurado para que fosse cumprido o prazo de entrega aos clientes mesmo em tais condições.
2. É referido por V. Ex.a que a trabalhadora Tatiana também requereu a um horário flexível, mas antes de tal situação acontecer já havia me sido transmitido que o meu pedido iria ser negado.
3. São mencionados que somos 5 elementos na equipa, quando na realidade somos 6, como consta nos mapas de horários afixados mensalmente no armazém.
4. A necessidade evocada no ponto 7, nem sempre foi verificada, observando o mapa do horário do mês de novembro, feito antes do conhecimento do meu regresso a 23/11, observa-se que durante todo o mês estaria apenas uma pessoa a assegurar o horário das 11h às 20h. De salientar também que a encomenda da Zeiss China que é referida tem volumes dos mais variados na mesma semana, podendo em algumas semanas ser de maior volume no início da semana e nos restantes dias com volumes muito baixos. Esse mês inclusive até foi o de maior volume nessa encomenda desde setembro.
5. No ponto 8 é alegado que a prática do meu horário iria colocar sempre os mesmos trabalhadores a praticar esse horário em exclusivo, sendo desequilibrado, penoso e injusto, facto que já vimos não se aplicar, não sendo devido ao meu regresso que haveria alteração na rotatividade já existente pois não estaria a faltar nenhum elemento, pelo contrário. De qualquer forma, transmiti a minha disponibilidade para mudar de área, se assim fosse mais fácil para conciliar com o horário que pretendo.
6. Gostaria também de salientar que na empresa existem mais casos de horários flexíveis aceites e em prática, inclusive de progenitores do mesmo menor, sendo o meu que mereceu um parecer negativo e que seguirá todo o processo a seguir. Mesmo partilhando de livre e espontânea vontade a minha situação familiar para ser entendido o porquê da minha real necessidade de usufruir do horário pedido, sempre se manteve a negação e que teria de arranjar uma solução para a minha situação. Não sendo tratado o mesmo processo de igual forma dentro da empresa, tomou-se para mim desequilibrado e injusto perante todos os outros. (...)"

1.7. A trabalhadora juntou à sua apreciação um documento comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, uma declaração da entidade empregadora do pai das filhas comprovando a sua situação profissional e ainda uma cópia do horário de novembro fixado pela entidade empregadora.

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 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 subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

2.22. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia**, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, **em média** de cada período de **quatro semanas**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que a **indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta 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 trabalhadora, 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, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, alegando para o efeito que necessita de prestar assistência às filhas, respetivamente nascidas em 7/12/2013 e 25/01/2023, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação e propõe que o seu horário de trabalho seja elaborado das 9h às 18h.

2.38. 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.

2.39. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as **circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora** ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.40. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição do trabalhador requerente.

2.41. 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 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

2.42. 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.

2.43. Com relevo, a entidade empregadora refere que a trabalhadora está integrada no Armazém de Stock, numa equipa que é constituída por 5 elementos, os quais fazem as mesmas tarefas, receber arrumar e embalar lentes oftálmicas. Refere ainda que nessa equipa 1 elemento tem estatuto de trabalhador-estudante (faz horário entre as 9h00 e as 18h00); 2 elementos com pedido de horário flexível em análise e período de dispensa para amamentação, onde se compreende a requerente e uma outra trabalhadora (só fazem 6 h, e pretendem fazer entre as 9 h e as 18 h e entre as 9 h e as 17.30h); 1 elemento com período de amamentação (só faz 6 h, num período entre as 9h e as 20h); e 1 elemento (faz 8 h, num período entre as 9 h e as 20 h).

2.44. Neste sentido, refere que num departamento com 5 pessoas, 60% tem restrições de

horário, sendo que o departamento labora entre as 9h00 e as 20h00, em dois turnos (9h00 — 18h00 e das 11h00 — 20h00), verificando-se a necessidade de ter sempre duas pessoas até às 20h00, caso contrário poderá ficar comprometido o prazo de entregas aos clientes.

2.45. Assim analisada a intenção de recusa constatamos que não existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam, de facto, à atribuição do horário flexível.

2.46. 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.

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

2.48. 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.

2.49. 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.

2.50. 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.

2.51. 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.

2.52. De resto, é mencionada a existência de outros trabalhadores com horários, ditos, especiais, circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido desta trabalhadora 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).

2.53. 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).

2.54. 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)

2.55. 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 com a 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 da trabalhadora:

3.1. A CITE emite **parecer desfavorável** à intenção de recusa da entidade empregadora **CARL ZEISS VISION PORTUGAL, S.A.** relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **ANA LÚCIA MONTEIRO CARVALHO**

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 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.**