

PARECER N.º 291/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora 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/914/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **9 de fevereiro de 2024**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora por carta registada datada de 10 de janeiro de 2024, por via do qual solicitou, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, a atribuição de horário de trabalho flexível para prestar assistência familiar à filha com 4 anos de idade, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, com início a 01/03/2024, pelo período de 7 anos, até à sua filha completar 12 anos de idade. A trabalhadora propõe, neste contexto, que lhe seja elaborado um horário de trabalho correspondente a um turno fixo de 8h de trabalho efectivo diárias, e 40h semanais de segunda-feira a sexta-feira, com descanso semanal aos Sábados e Domingos; com início do período normal de trabalho (PNT) não antes das 9h00 e fim, impreterivelmente, até às 18h00 (em razão da necessária deslocação para ir buscar a filha à escola).

1.3. A trabalhadora propõe ainda que o período para intervalo de descanso diário seja determinado pela própria entidade empregadora e sugere os seguintes horários de trabalho, compatíveis com as condições descritas: *das 9h30 às 18h00, com intervalo de descanso diário de 30 minutos; e das 9h00 às 18h00, com intervalo de descanso diário de 1 hora.*

1.4. A trabalhadora junta ao seu pedido duas declarações comprovativas da morada de residência e composição do agregado familiar.

1.5. No dia 31 de janeiro de 2024, por carta registada com AR, comunicação eletrónica e p.m.p., a entidade empregadora veio manifestar intenção de recusar parcialmente o pedido formulado, alegando para o efeito que:

“ (...)

2. Em primeiro lugar, importa referir que o horário solicitado por V. Exa, na s/ comunicação, a que ora se responde, não constitui um horário flexível nos termos previstos no artigo 56 do Código do Trabalho

3. Porquanto V. Exa. no seu pedido, ao invés de indicar as horas-limite que balizariam a determinação pelo empregador do concreto horário de trabalho flexível pretendido, optou por pré-definir/fixar as horas de início e de termo do seu período normal de trabalho diário (das 9h00m às 18h00m), esquecendo-se que, nos termos do artigo 56. n.º 3, alínea b), do Código do Trabalho, é à Empresa que compete indicar esses períodos de início e termo do trabalho diário;

4. Ou seja, o pedido de horário flexível formulado por V. Exa. deveria ter por base, dentro de certos limites, as horas de início e termo, atribuindo, necessariamente, margem para que ao abrigo do poder de gestão que assiste à entidade empregadora, a mesma pudesse determinar em concreto — e por referência à janela temporal indicada pelo trabalhador no seu pedido — qual seria o concreto horário de trabalho (flexível) a ser observado;

5. Na verdade, no caso sob análise, V. Exa. parece pretender, não a prestação de trabalho em regime de horário flexível como refere, mas sim uma alteração da prestação de trabalho em regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, rígido e inamovível, a fixar entre as 9h00m e as 18h00m, tendo limitado o poder de gestão que assiste à Empresa, o que não é compaginável com o princípio da liberdade de iniciativa privada, previsto no artigo 61. Da Constituição da República Portuguesa;

6. Em face do exposto, forçoso será concluir que o pedido apresentado por V. Exa. não constitui um pedido de horário flexível nos termos do art.º. 56º e 57º do Código do Trabalho, mas sim um pedido de alteração da prestação de trabalho de regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, pelo que, conseqüentemente, o mesmo não deverá, desde logo, ser atendido por esta Empresa, devido à falta de preenchimento dos respetivos pressupostos legais’;

7. De todo o modo, ainda que o horário solicitado por V. Exa. fosse entendido como um horário flexível, existem motivos imperiosos do funcionamento da empresa e do estabelecimento onde V. Exa. presta trabalho que impedem a aceitação por parte da Empregadora do s/pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível;

8. A este respeito cumpre, antes de mais, referir que esta Empresa, na qualidade de s/Empregadora, compreende naturalmente os motivos invocados por V. Exa. no pedido a que ora se responde, sendo certo que esta Empresa sempre procurou e continuará a procurar facilitar aos seus trabalhadores a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar;

9. Neste sentido, a Empresa analisou cuidadosamente o seu pedido e a sua motivação, envidando esforços na tentativa de encontrar uma solução que lhe permitisse conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal e familiar, sem comprometer o normal funcionamento da loja e os critérios de gestão definidos para a mesma;

10. Porém, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento comercial onde V. Exa, presta o seu trabalho, não é possível aceder ao s/pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível, sendo, pois, intenção desta Empresa, na qualidade de s/entidade empregadora, recusar o s/pedido de alteração de horário para o regime de horário flexível, pelos motivos e fundamentos que passaremos a expor:

11. Como é do si conhecimento, o estabelecimento comercial onde V. Exa. presta a sua atividade profissional ao serviço desta Empresa, entenda-se, a loja sita no Centro Comercial "... tem o seguinte período de funcionamento: das 10h00 às 23h00/24:00h

12. Com efeito, para assegurar o período de abertura e funcionamento da loja, o trabalho no estabelecimento é organizado em regime de turnos rotativos;

13. Motivo, aliás, pelo qual V. Exa. foi contratada para exercer a sua atividade profissional ao serviço desta Empresa em regime de turnos rotativos, como consta expressamente do S/contrato de trabalho e que V. Exa. aceitou, o que foi determinante para a formação da vontade desta empresa proceder à sua contratação;

14. Os turnos em vigor na loja são os seguintes (conforme doc. nº 1 que ora se junta e se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais):

a) Turno da Manhã: 9h30m às 18h30m e das 10h00 às 19h00m;

b) Turno Intermédio: 11h00m às 20h00m e 12h00m às 21h00m;

e) Turno da Noite: 13h00m às 22h00m, das 14h15m às 23h15m e das 15h15m às 24h15m;

15. A escala de rotação é organizada mensalmente, pela entidade empregadora, existindo, no entanto, a possibilidade de a entidade empregadora alterar o respetivo horário, com antecedência de 7 dias, sempre com o intuito de equilibrar o número de noites e manhãs por colaborador. (conforme contrato de trabalho que ora se junta como doc. n.º 2 e cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais)

16. Com efeito, no estabelecimento comercial em questão, existe um sistema de horários rotativos e encadeados, sendo através deste sistema que a empresa consegue assegurar o período de abertura e de fecho do estabelecimento e garantir que está sempre presente na loja o número mínimo de trabalhadores necessário para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento;

17. Em consequência, a pretensão de V. Exa. de passar a trabalhar entre as 09h00m e as 18h00m, com folgas todos os fins de semana, até a sua filha perfazer 12 anos, a ser aceite, impediria o normal funcionamento do estabelecimento, causando graves prejuízos.

18. pois, aquando da folga de um dos restantes vendedores, os turnos intermédios e da noite, bem como o serviço ao fim-de-semana, ficariam sempre comprometidos, caso a Empresa aceitasse o seu pedido, porquanto, restaria um número insuficiente de trabalhadores para cumprir integralmente o horário previsto para aqueles turnos e para exercer funções ao fim-de-semana;

19. Salientando-se, a este propósito, que o horário de abertura da loja é às 10:00H, e que, de forma a preparar a loja para a abertura, o primeiro turno da manhã começa às 09:30h, não sendo possível, desde modo, atribuir-lhe um horário com início às 09:00h.

20. Por outro lado, a alteração do horário de trabalho nos termos sugeridos por V. Exa. iria provocar uma diminuição de colaboradores durante o período de fim de semana, sendo certo que é ao sábado a afluência de clientes à loja é maior, conforme se poderá verificar no mapa de entradas em loja que se junta como doc. 3 e 4.

21. Perante o exposto, forçoso será concluir que a concessão do horário flexível requerido por V. Exa. (das 09h00 às 18h00 de 2ª a 6ª feira, com folgas fixas ao fim de semana) causaria, objetivamente, prejuízos sérios à Empresa, na medida em que colidiria com exigências imperiosas do funcionamento da sua loja;

22. Assim, torna-se indispensável e imprescindível que o seu horário de trabalho continue em moldes rotativos abrangendo todos os turnos, por forma a assegurar um efetivo equilíbrio e uma rotatividade contínua entre todos os trabalhadores da loja, bem como garantindo o funcionamento da loja nos dias de férias e/ou faltas de algum dos restantes elementos;

23. Neste contexto, para assegurar o normal funcionamento da loja, concedendo o horário pretendido por V. Exa., a Empresa teria sempre de contratar pelo menos mais um colaborador para assegurar o desempenho das funções de vendedor no período noturno e aos fins-de-semana, o que implicaria uma duplicação de custos de todo inaceitável, pois tornaria a loja inviável devido ao sobredimensionamento dos custos do pessoal, face à atividade e volume de vendas;

24. Com efeito, caso se admitisse a alteração do seu horário de trabalho para o regime de horário flexível solicitado por V. Exa., esta Empresa, para dar resposta às necessidades de organização e funcionamento do estabelecimento comercial onde V. Exa. se encontra a exercer as suas funções, teria de suportar mais custos associados ao preenchimento do restante horário do estabelecimento.

25. O que, neste momento, é absolutamente inoportuno em termos económicos para a Empresa, não podendo esta suportar tal acréscimo de custos, especialmente no atual contexto de crise empresarial, que tem tido significativo impacto (negativo) na Empresa, sendo suscetível de colocar em risco a própria viabilidade da loja em questão, bem como dos respetivos postos de trabalho;

26. Por sua vez, caso o seu pedido fosse aceite, este teria como resultado prático a sobrecarga horária dos restantes trabalhadores do estabelecimento, o que certamente provocaria nos mesmos um sentimento de injustiça e desmotivação que, necessariamente, se iria refletir num decréscimo das vendas no estabelecimento, o que não pode, de todo, suceder, sob pena da subsistência do mesmo ficar em risco,

27. porquanto, a aceitação do seu pedido iria provocar uma alteração unilateral dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores da loja, passando estes a assumir sempre os turnos da noite e fins-de-semana,

28. Sendo que, os restantes trabalhadores também têm responsabilidades familiares, possuindo direitos e garantias que cumpre assegurar, cabendo à empresa proporcionar a todos os seus trabalhadores condições que lhes permitam conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar, em respeito pelo princípio da igualdade e pela legislação em vigor, incluindo nomeadamente as normas vigentes em matéria de duração e organização do tempo de trabalho;

29. A este propósito, releve-se que, atualmente, V. Exa. e a trabalhadora ... praticam horário de amamentação.

30. E que, a partir do dia 15 de março, regressará ao exercício das suas funções a trabalhadora ..., com horário de amamentação e com uma licença de horário parcial, passando a trabalhar, desta forma, apenas 3 horas por dia, por turnos rotativos, compreendidos entre as 9H30 e as 20H.

31. Sendo certo que, as trabalhadoras, durante o período de amamentação, ficam dispensadas, durante 112 dias, da prestação de trabalho no período noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o que faz com que os turnos da tarde e da noite fiquem comprometidos

32. Com efeito, o necessário cumprimento de deveres legais pela Empresa, condiciona a atribuição, em absoluto e de forma permanente, do regime de horário flexível requerido por V. Exa., pois, se assim fosse, poderia suscitar-se uma clara situação de colisão de direitos entre os trabalhadores do estabelecimento em causa;

33. A este respeito, já veio a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no seu parecer n. 1/2019, assegurar que é “competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as (...)” (negrito e sublinhado nossos);

34. Por último, caso a Empresa se veja obrigada a aceitar o seu pedido de atribuição de horário flexível, prejudicando o normal funcionamento do seu estabelecimento, bem como a própria subsistência do mesmo, o seu direito ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial, plasmado nos artigos 610 e 80.º, n.º 1, alínea c), ambos da Constituição da República Portuguesa, será claramente violado;

35. Colocando em causa o poder de direção da Empresa, a quem compete estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado (cfr. artigo 97º do Código do Trabalho);

36. Por conseguinte, perante as exigências imperiosas e inerentes ao funcionamento da loja, consubstanciadas, sucintamente, na impossibilidade de conciliar esse regime de horário de trabalho flexível com os horários de trabalho dos demais trabalhadores da loja que também têm direitos que merecem ser acautelados pela Empresa,

37. ao que acresce o impacto negativo que a sua ausência durante os períodos de maior afluência de clientes (fins-de-semana) iria causar no normal funcionamento do estabelecimento, prejuízos que se revelariam graves e irreversíveis e que colocariam em sério risco a própria manutenção do estabelecimento em causa, encontrando-se a Empresa impossibilitada de contratar mais colaboradores para a loja em questão, sob pena de a mesma se tornar economicamente inviável,

38. torna-se evidente a impossibilidade de lhe ser atribuído um horário fixo (diurno) entre as 09h00m e as 18h00m (de 2.ª a 6.ª feira). com folgas fixas ao fim de semana, sob pena de causar sérios e graves transtornos ao normal funcionamento da loja onde presta serviço, nomeadamente no período da noite e fins de semana; (...)”

1.6. Regularmente notificada, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, no dia **5 de fevereiro de 2024**, alegando para o efeito, e com relevo para a presente apreciação, o seguinte:

(...) 4. O empregador fundamenta, em primeiro lugar, a sua intenção de recusa no facto de o horário de trabalho solicitado pela trabalhadora não constituir um horário flexível, nos termos do artigo 56.º do CT.

Contudo,

5. Não pode a trabalhadora concordar, uma vez que indicou dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”

6. Indicando até, a título meramente exemplificativo, dois tipos de horário que caberiam naquela sua pretensão.

7. Ou seja, apesar de a trabalhadora ter requerido um horário flexível com margens delimitadas, isso não retira poder ao empregador de determinar em concreto qual seria em concreto o horário de trabalho da trabalhadora.

8. Pois continua o empregador a ter margem de manobra na fixação quer o início do PNT, quer na determinação do período de descanso diário.

9. O que significa que, mesmo com a aceitação do requerimento nos seus exatos termos, sempre teria de existir a fixação do horário concreto pelo empregador à trabalhadora, nos termos do artigo 56.º, n.º 3, al. b) do CT uma vez que esta, ao contrário o que o empregador indica na sua intenção de recusa, esta não indicou nem requereu um horário estanque.

10. Apesar de, no ponto 19., o empregador referir que não é possível atribuir à trabalhadora um horário com início às 9h00, uma vez que o horário de abertura da loja é às 10h00, o horário que consta do contrato de trabalho da trabalhadora, cláusula terceira, n.º1, “pode ir das 9h às 24h”, conforme consta do documento 1 em anexo.

11. Pelo que, quando a trabalhadora foi contratada, e durante muitos anos, o seu horário começava às 9h00 e a abertura da loja era, da mesma forma, às 10h00.

12. Pelo que, aquele horário sempre seria possível, bastava o empregador querer (novamente), pois há inúmeras tarefas que o trabalhador pode desempenhar antes de abertura da loja (como limpeza, organização e/ou reposição de produtos, inventário diário dos produtos da loja, organização e limpeza de montras, vitrines e demais secções, entre outras).

13. Relativamente aos dias de folga, e o pedido da trabalhadora para se fixarem aos sábados e domingos, entendeu o Supremo Tribunal de Justiça, no acórdão de 17.03.2022 (relator Júlio Vieira Gomes), processo n.º 17071/19.9T8SNT.L1.S1, e no acórdão de 22.06.2022 (relator Ramalho Pinto), ambos in www.dgsi.pt, “Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do art.º 200.º n.º 1 do CT “entende-se 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”, sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”. O horário flexível é um horário de trabalho, pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo. “.

14. A não aceitação do horário pretendido, mais não leva do que à inutilização do direito em causa e à impossibilidade da conjugação da vida familiar com a prestação da atividade profissional.

15. O artigo 56.º do Código de trabalho é claro, e materializa os princípios constitucionais de proteção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade, previsto no artigo 67.º da CRP, nomeadamente na sua alínea g).

16. Assim, outro não pode ser o entendimento, e salvo melhor opinião, que V. Exas não fizeram o que vos competia, isto é: dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade, aceitando o horário requerido pela trabalhadora.

17. Por outro lado, vem o empregador indicar que “existem motivos imperiosos do funcionamento da empresa e do estabelecimento onde V. Exa. presta trabalho que impedem a aceitação por parte da Empregadora do s/pedido”

18. Ora, é verdade que nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do CT dispõe que, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

19. Tal artigo deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho que optou por vontade própria de realizar, não permite a concessão do horário que facilite a conciliação profissional com a vida familiar do trabalhador com responsabilidades familiares.

20. Mas V. Exas não lograram fazê-lo.

21. O Referido nos pontos 15.º a 38.º da comunicação da empregadora não consubstancia “motivos imperiosos do funcionamento da empresa”, pelo que não podem servir de justificação à recusa do requerimento da trabalhadora.

Senão vejamos,

22. O estritamente necessário para o normal e bom funcionamento da loja em questão são 3 trabalhadores por dia, um que faz a abertura da loja, um trabalhador intermédio e outro que faz o fecho da loja.

23. É desta forma que tem vindo a funcionar.

24. Neste momento existem 6 trabalhadores/funcionários na loja em questão, dois em horário de amamentação (a trabalhadora incluída), três trabalhadores em full time e um trabalhador em horário de part time noite.

25. Passando a trabalhadora para horário flexível, esta asseguraria durante a semana 8 horas de trabalho (e não 6, como atualmente em horário de amamentação).

26. Sendo que desta forma poderiam ficar em horários de manhã mais dois trabalhadores (que poderiam entrar às 10h,11h); um trabalhador intermédio, que faria um horário 12h/21h ou 13h/22h (ou, no caso de ser as trabalhadoras com horário de amamentação, 12h/19h, ou 13h/20h, por exemplo); e, por fim, um trabalhador a fazer o fecho de loja, que seria o trabalhador em horário de part time noite.

27. Em caso de folga do trabalhador em horário de part time noite, que seriam dois dias por semana, existiriam sempre três trabalhadores para fazer noites, isto porque, os três trabalhadores em full time apenas fazem, entre eles, 8 noites por cada mês, o que dá menos de 3 noites por mês.

28. Partindo ainda do pressuposto de que a trabalhadora folgaria aos sábados e domingos, estariam sempre mais 5 trabalhadores em loja, que folgaram durante a semana,

29. E mesmo que esteja mais uma trabalhadora de folga no fim de semana, ainda assim é perfeitamente possível a salvaguarda do bom funcionamento da loja, mesmo em períodos de maior afluência à loja, pois, como já referimos, a loja necessita de 3 trabalhadores para salvaguardar o seu bom e normal funcionamento, o que fica sempre garantido.

30. Em março, como bem refere o empregador, regressará de licença de maternidade outra trabalhadora, com horário de amamentação, pelo que passarão a ser três trabalhadoras com horário de

amamentação, duas em full time e uma em licença de horário parcial, mais três trabalhadores em full time e um trabalhador em part time noite.

31. O que reforçará ainda mais a loja, garantindo sempre o número de trabalhadores necessário ao seu bom funcionamento.

32. De referir ainda, como o empregador bem sabe, que a loja já funcionou apenas com 4 trabalhadores, sendo um deles (a trabalhadora) em horário de amamentação.

33. E mesmo com 4 elementos o bom funcionamento da loja sempre foi assegurado.

34. Portanto, e perante esta explicação se verifica que os horários e a rotatividade de todos os trabalhadores estão salvaguardados, bem como o sistema de folgas rotativas, com a aceitação, por parte do empregador do horário ora requerido pela trabalhadora.

35. Ficando clarificado também que, o empregador não teria quaisquer custos adicionais associados ao preenchimento do restante horário do estabelecimento.

36. Para reforçar que, de facto, o horário, nos moldes em que a trabalhadora o requereu é possível, sem causar qualquer prejuízo à loja, à empresa ou aos seus colegas trabalhadores, em anexo se envia uma simulação de horário correspondente a um mês de trabalho, baseada em horários de anos anteriores. — Documento 2.

37. Esta simulação serve apenas para demonstrar que, querendo, a atribuição do horário nos termos em que a trabalhadora o requereu, é perfeitamente possível.

38. Mesmo a nível de impacto económico, como o empregador refere no ponto 25., a aceitação do horário nos termos ora requeridos pela trabalhadora, não traria qualquer acréscimo de custos, mas sim o contrário, haveria um economizar de custos por parte do empregador, o que poderia até ajudar na viabilidade da empresa, especialmente no atual contexto de crise empresarial, uma vez que a trabalhadora deixaria de receber o subsídio de turno e rotatividade, cerca de 164,00€ por mês bem como a remuneração correspondente ao trabalho ao Domingo, 74,00€ por cada domingo trabalhado.

39. Ora, se a trabalhadora trabalhava entre dois a três domingos por mês, significaria isto que a atribuição do horário à trabalhadora nos termos ora requeridos, levaria a uma poupança por parte da empresa de, pelo menos, entre 312,00€ a 386,00€ por mês.

40. O que, num ano, perfaria uma poupança que poderia chegar aos 4632,00€, que é uma quantia significativa para qualquer empresa.

41. Pelo que também não colhe o argumento de acréscimo de custos como motivação para a recusa do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

42. Chama-se à colação o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no âmbito do processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, datado de 11-07-2019, disponível em www.dgsi.pt, que profere o seguinte: 'Só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador "exigências imperiosas de funcionamento da empresa" é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal— artigo 127.º, nº 3 do CT Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento ".

43. Nesta esteira, veja-se o referido no parecer da CITE, parecer n.º 867/CITE/2022, “O que se requer ao empregador que demonstre é que, concedido à trabalhadora o turno solicitado, a organização deixa de funcionar com normalidade. E isso, apesar de ter sido tentado, não foi conseguido demonstrar. Porque, simplesmente, não é impossível”.

44. Desta forma, é manifesto que V. Exas não demonstraram a existência de motivos imperiosos do funcionamento que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

(...)”

1.7. A trabalhadora juntou à sua apreciação dois documentos, por referência a factos que lhe servem de fundamentação.

1.8. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação, sublinhando-se que embora refira a junção de documentos na sua intenção de recusa, a entidade empregadora não o fez.

Cumpre 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 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, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência familiar à filha com 4 anos de idade, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, com início a 01/03/2024, pelo período de 7 anos, até à sua filha completar 12 anos de idade. A trabalhadora propõe que lhe seja elaborado um horário de trabalho correspondente a um turno fixo de 8h de trabalho efectivo diárias, e 40h semanais de segunda-feira a sexta-feira, com descanso semanal aos Sábados e Domingos; com início do período normal de trabalho (PNT) não antes das 9h00 e fim, impreterivelmente, até às 18h00 (em razão da necessária deslocação para ir buscar a filha à escola), com período para intervalo de descanso diário a determinar pela própria entidade empregadora, sugerindo os seguintes horários de trabalho, compatíveis com as condições descritas: das 9h30 às 18h00, com intervalo de descanso diário de 30 minutos; e das 9h00 às 18h00, com intervalo de descanso diário de 1 hora.

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. Cumpre antecipadamente sublinhar que a circunstância de a proposta de horários apresentados pela trabalhadora se reconduzir à execução de um horário fixo em nada subverte a natureza do pedido de horário flexível apresentado, como supra demos conta nos pontos 2.26 a 2.30 que aqui damos por reproduzidos, e na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, do qual se retira 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.”

2.40. Por seu turno também já se pronunciou a jurisprudência dos Tribunais Superiores que “o artigo 56º do Código do Trabalho materializa os princípios constitucionais de proteção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade, consagrados nos artigos 59º, nº 1, alínea b), 67º, nº 1 e 68º, nºs 1 e 4, todos da Constituição da República Portuguesa (CRP). Já os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial, encontram-se consagrados nos artigos 61º e 82º, nº 3 da Constituição da República Portuguesa (CRP). A estes direitos sobrepõem-se os direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, cedendo estes últimos perante os primeiros, tão só quando em presença de interesses imperiosos.” – V. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 18-05-2020 disponível em www.dgsi.pt

2.41. Parecendo não existirem dúvidas quanto à alegada compressão do direito à liberdade de iniciativa económica, uma vez que o direito de iniciativa económica sofre as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente, a conciliação da vida familiar com a actividade profissional e o direito à maternidade e paternidade, que prevalecem sobre aquele salvo existindo interesses imperiosos, vejamos como fundamenta a entidade empregadora a existência de exigências imperiosas do funcionamento da loja.

2.42. 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.

2.43. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente.

2.44. 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

2.45. 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.

2.46. Com relevo, sublinhe-se que a amplitude horária indicada pela trabalhadora no seu pedido corresponde a um turno efectivamente praticado na loja, de acordo com a alegação da entidade empregadora conjugada aliás com o mapa de horários que se mostra junto aos autos.

2.47. E neste sentido, o argumentário da entidade empregadora para fundamentar a intenção de recusa alicerça-se no facto de a atribuição do horário solicitado colocar em crise o normal funcionamento do estabelecimento, causando graves prejuízos, *pois, aquando da folga de um dos restantes vendedores, os turnos intermédios e da noite, bem como o serviço ao fim-de-semana, ficariam sempre comprometidos, restando um número insuficiente de trabalhadores para cumprir integralmente o horário previsto para aqueles turnos e para exercer funções ao fim-de-semana; mais aduz, que a Empresa teria sempre de contratar pelo menos mais um colaborador para assegurar o desempenho das funções de vendedor no período noturno e aos fins-de-semana, o que implicaria uma duplicação de custos de todo inaceitável, pois tornaria a loja inviável devido ao sobredimensionamento dos custos do pessoal, face à atividade e volume de vendas; e que teria como consequência uma inevitável sobrecarga horária dos restantes trabalhadores do estabelecimento, o que certamente provocaria nos mesmos um sentimento de injustiça e desmotivação que, necessariamente, se iria refletir num decréscimo das vendas no estabelecimento, o que não pode, de todo, suceder, sob pena da subsistência do mesmo ficar em risco.*

2.48. 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 solicitado.

2.49. 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.

2.50. 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.

2.51. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento da empresa.

2.52. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.53. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.54. E 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.

2.55. Por isso, diga-se que, na hipótese de eventual colisão de direitos entre os/as vários/as trabalhadores/as, resultante 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 exercê-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 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 13 DE MARÇO DE 2024,
COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS
AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), 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 RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA
DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**