

PARECER N.º 1063/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 5166 - FH/2024.

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em **18.09.2024**, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., a desempenhar funções na empregadora supramencionada.

1.2. Por carta datada de **19.08.2024**, o trabalhador apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, formulado nos seguintes termos:

- a) *Pretende laborar mediante flexibilidade de horário de trabalho para prestar acompanhamento à filha menor de 12 anos de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação;*
- b) *Pretende laborar nos horários de trabalho das **06:00h às 15:00h ou 07:00h à 16:00h, com descanso ao fim de semana;***
- c) *Que a progenitora trabalha por turnos e não tem horário fixo, e em consequência, não tem quem preste os cuidados necessários à menor;*
- d) *Pretende gozar do direito de labora em regime de flexibilidade de horário de trabalho até a limite legal previsto;*
- e) *O pedido do trabalhador foi instruído com documento de agregado familiar emitido pela Segurança Social, e declaração da entidade patronal do outro progenitor.*

1.3. Por correio eletrónico datado de **06.09.2024** entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, alegando, com interesse para o sentido do presente parecer, o seguinte:

- A) *Que recusa o pedido do trabalhador, porquanto, não tem como aceder ao mesmo nos moldes em que foi formulado;*
- B) *Que a indicação de um horário de trabalho das 06:30h às 15:00h ou das 07:00h às 16:00h, com folgas fixas ao sábado e domingo não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do horário de trabalho para um horário fixo, durante aproximadamente 12 anos;*
- C) *Que o pedido carece de fundamento legal, porquanto, não é permitido ao trabalhador escolher os dias de descanso, uma vez que cabe ao empregador a fixação do horário*
- D) *Que o pedido apresentado pelo trabalhador viola os termos contratualizados, na medida em que foi contratado para prestar um serviço em regime de folgas rotativas de segunda a domingo;*
- E) *Que as folgas fixas ao fim de semana, não cabe no conceito de horário flexível, sendo apenas uma alteração ao regime de descanso semanal;*
- F) *Que o horário flexível nada tem que ver com o regime de folgas praticadas, mas sim com os períodos de início e termo da jornada de trabalho;*
- G) *Que o horário requerido não contempla nenhum dos horários planificados no armazém onde desempenha funções, não podendo, por isso, a empresa começar a criar horários em função das necessidades de cada um dos trabalhadores nas suas condições e outras devidamente consagradas, nem abrir o referido precedente, sob pena de deixar de se pautar por uma gestão e por brada e de equidade e de ter controlo sobre essa mesma;*
- H) *Que o pedido apresentado pelo trabalhador requerente causa prejuízos sérios à empresa, perturbando o imperioso funcionamento da loja e a operacionalidade que é exigida pela atividade, na medida em que, ainda que a loja tenha um horário de abertura ao público das 09:00h às 21:30h, o horário de laboração é superior - das 06:00h às 24:00h, na medida em que é essencial toda a preparação da loja;*
- I) *Que a parte da preparação da loja ocorre logo no horário da manhã antes da abertura, e outra no horário da noite após o encerramento, não sendo assim o horário compatível com as necessidades operacionais e funcionais da loja;*
- J) *Que é precisamente em parte do horário da noite que a loja tem mais afluência de clientes;*
- K) *Que na eventualidade da empresa descurar o serviço nos fins de semana, a operacionalidade deixará de ser funcional e o armazém deixará de conseguir prestar, sequer, os serviços mínimos ao cliente, e de qualidade;*
- L) *Que o horário de trabalho solicitado não se enquadra em nenhum dos horários estabelecidos e praticados na loja, que correspondem, precisamente, a franja horária onde há a necessidade;*

- M) Que são esses os períodos em que a empresa mais necessita dos serviços do trabalhador requerente sob a consequência do seu posto de trabalho se tornar excedentário na franja horário que requereu;*
- N) Que é essencial assegurar a existência de recursos humanos ao largo desse horário, sendo a gestão da empresa por uma questão de equidade não pode sobrecarregar uns operadores em prol de outros;*
- O) Que caso tenha a empresa que deferir o pedido do trabalhador requerente nos moldes apresentados, tal irá abrir um precedente para os demais trabalhadores de toda a empresa, para atribuição de horários fixos, criação de franja horária que cada um couber, alteração unilateral do período normal de trabalho;*
- P) Que a empresa não pode prejudicar os outros trabalhadores que não se enquadram no âmbito das referidas responsabilidades familiares, sobrecarregando-os com turnos diurnos e noturnos, também estes com direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*
- Q) Que subjacente à necessidade de ter recursos humanos afetos surge a questão das polivalências, nomeadamente, de perfumaria, pronto a comer, caixas e reposição, sendo essa trilogia essencial, especialmente nos períodos que não incluiu no pedido;*
- R) Especialmente no que toca ao pronto a comer e armazém, cuja formação é muito técnica, e cuja experiência é elementar para assegurar o cabal desempenho das tarefas e da qualidade do serviço que é prestado aos clientes, constituindo é esse um dos motivos pelos quais a empresa a considera indispensável, e bem assim, em complemento como a imperiosidade a sua afetação;*
- S) Que dadas as polivalências e a antiguidade do trabalhador requerente, atribuir-lhe apenas o horário solicitado é gerador de impactos muito negativos na operacionalidade da loja, prejudica tanto a produtividade da empresa como afeta e denigra a sua imagem;*
- T) Que o pedido solicitado pelo trabalhador coloca em causa o descanso obrigatório dos restantes trabalhadores;*
- U) Que ainda que a empresa tivesse margem de gestão orgânica estrutural para proceder a contratações temporárias para colmatar as necessidades que ficam descobertas nos horários excluídos pelo trabalhador requerente, os planos de formação são muito avultados;*
- V) Que não é exigível à entidade empregadora que no âmbito da sua autonomia de gestão seja obrigada a proceder a novas contratações;*
- W) Que o poder de direção do empregador tem por base o direito fundamental da livre iniciativa privada;*
- X) Que a progenitora da menor pratica um horário de trabalho de 40 horas semanais em regime de turnos rotativos, pelo que, não se entende quais os horários rotativos que a progenitora pode ter, nem por que motivo o trabalhador requerente limitou o seu pedido*

aos horários das 6:00 às 15:00 ou das 7:00 às 16:00, nem porque não poderá exercer atividades aos fins de semana;

- Y) Que não está esclarecido se a menor frequenta a creche, ou não, e quais os horários praticados;*
- Z) Que apresentar um pedido com duração até ao limite máximo, pode configura abuso de direito e não ter consciência da verdadeira necessidade;*
- AA) Que considera que o trabalhador formalizou o pedido em causa para ter uma alteração de horário e não por ter uma real necessidade de conciliação da vida profissional como pessoal;*
- BB) Que entende que a solução mais equilibrada para ambas as partes, será acordar na apresentação dos turnos da progenitora e horário da creche, caso se aplique, e proceder à conciliação dos turnos de segunda a domingo por forma a que seja possível assegurar a parentalidade;*
- CC) Que considera a entidade empregadora que a verdadeira génese de um horário flexível é tentar compatibilizar, precisamente a possibilidade de ir trabalhando em vários horários em consonância com o demais contexto familiar;*

1.4. Por carta datada de **11.09.2024** o trabalhador exerceu o direito previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T., formulado nos seguintes termos:

- A) Que o pedido apresentado configura, efetivamente, um horário flexível, em consonância com a Jurisprudência;*
- B) Que o horário solicitado contempla as horas de início de laboração da loja;*
- C) Que o trabalhador não tem qualquer formação em perfumaria, apenas fez formação em pronto a comer;*
- D) Que não existe qualquer motivo para a recusa do horário solicitado, o qual lhe deve se concedido.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante 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. E no cumprimento dessa missão, cabe à CITE, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março:

“(...) 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 Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e a atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

2.4. 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 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);

2.5. 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.

2.6. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia.

Em conformidade parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.7. 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 na alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.8. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar 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. 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. Na esfera do Direito Nacional, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito 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 o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.12. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) 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 familiar; (…)”.

2.13. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, 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 que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.14. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, 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 o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.15. 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 que obstem à recusa, ou a impossibilidade de

substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.16. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.17. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.18. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, 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.

2.19. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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”.

2.20. 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.

2.21. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às 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 o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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.

2.23. 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 n.º 3 daquele artigo 56.º. 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.

2.24. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.25. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete 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, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

III – O CASO EM ANÁLISE

3.1. No caso em apreço, o trabalhador apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade, num dos horários das **06:00h às 15:00h ou das 07:00h às 16:00h, de segunda a sexta-feira, com descanso aos dias de fim de semana.**

Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor de 12 (doze) anos de idade, que consigo reside em comunhão de mesa e habitação.

3.2. Analisado o pedido formulado pelo trabalhador, somos de concluir que se mostram cumpridos os requisitos formais impostos pelo n.º 1 do artigo 57.º do C.T..

3.3. Quanto ao horário formulado pelo trabalhador requerente no pedido dirigido à entidade empregadora, tal como se refere no ponto **2.24** do presente parecer, o entendimento maioritário desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

3.4. Sendo que, o horário apresentado pelo trabalhador tem-se por enquadrável nos turnos existentes, porquanto, embora na comunicação da intenção de recusa a entidade empregadora refira que o horário solicitado pelo trabalhador não existe, o que é facto, é que não concretiza quais os turnos/horários efetivamente praticados, por forma a permitir analisar criteriosamente desse circunstancialismo com as inerentes consequências.

3.5. De referir, ainda, que é entendimento maioritário desta Comissão ser enquadrável no artigo 56.º do código do trabalho a indicação pelo/a requerente de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou 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.

3.6. E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada com dispensa de trabalho aos dias de fim de semana. Também aqui, assiste legitimidade no pedido formulado, em coerência normativa com o disposto no artigo 56.º do código do trabalho que postula um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

3.7. A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, 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 indicar a amplitude horária em que pretende exercer a sua atividade profissional por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares

3.8. A este propósito, refere o Douo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02/03/2017 proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt que: “(...) *entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º n.º 2 do código do trabalho, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, tudo aquilo que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário uma vez definido na sua execução seja fixo.*”

3.9. Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece no mesmo Aresto que: “*São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e a liberdade de organização empresarial (cfr. Arts 61.º e 80.º n.º 1 al c) da Constituição da Púbrica portuguesa). Mas esses interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos 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, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles quando em presença de interesses imperiosos.*”

3.10. Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019, proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “*Apesar do horário solicitado ter horas 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 filho menor(...). E esta é a essência da definição de horário flexível.*” (sublinhado nosso).

3.11. Neste sentido, veja-se, ainda, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12/10/2022, no âmbito do processo n.º ..., e, do qual se extrai o seguinte sumário: “*O texto dos artigos 56.º e 57.º do código do trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.*”

3.12. E, veja-se por fim, o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 22/06/2022, no âmbito do processo ..., e do qual se extrai o seguinte sumário: *“os artigos 56.º, 57.º e 212.º n.º 2, do código do trabalho, atribuem ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito de solicitar ao empregador atribuição de um horário flexível.*

Sendo 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.”

3.13. O horário flexível surge, assim, como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades decorrentes da situação natural de dependência, 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.

3.14. 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)].

3.15. Refira-se, ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse Público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrado.

3.16. Ora, quanto à alegação de que *“a pretensão do trabalhador viola os termos contratualizados, na medida em que foi contratado para prestar serviço em regime de turnos rotativos e segunda a domingo”* esclarece-se desde já que, se o/a trabalhador/a que pretenda beneficiar do regime de horário flexível, no horário que para esse efeito formule à

entidade empregadora, devesse ficar limitado/a pelas condições ajustadas à data da contratação, ficaria, irremediavelmente, subvertido o sentido que decorre do disposto no artigo 56.º do código do trabalho, e, conseqüentemente, prejudicado o efeito útil que se pretende efetivamente assegurar por via do regime da flexibilização do horário de trabalho.

3.17. Refira-se, ainda, que o impulso do procedimento de atribuição do regime de flexibilidade de horário de trabalho, concentra-se na esfera jurídica pessoal e individual de cada trabalhador, pois é a este que compete cabalmente avaliar das condições e capacidade de conciliação da vida sua familiar face à sua profissional, e a avaliação dessas mesmas condições é *intuitu personae*, só ao próprio diz respeito, e não se efetiva por método comparativo com situações análogas.

3.18. Cumpre agora analisar se constam demonstradas pela entidade empregadora exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, impossibilidade de substituição do trabalhador por ser indispensável, que justifiquem a recusa, sendo que, apenas, e só, sob a alegação de uma destas circunstâncias é permitido à entidade empregadora recusar o pedido de trabalho mediante horário de trabalho flexível.

3.19. Contudo, somos de concluir que, a entidade empregadora não logrou demonstrar a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço ou quanto à existência de características técnicas ou específicas do trabalhador requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição, e que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.20. Não demonstrou a entidade empregadora factualidade concludente à efetiva existência de exigências imperiosas do funcionamento, ónus que se impunha cumprir, pois, apesar de alegar, não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em rigor, não resulta evidente, no presente processo, que a concessão da atribuição do horário solicitado implicaria, *per si*, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias do funcionamento da loja, porquanto, não basta à entidade empregadora invocar contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, não resultando demonstrado, nomeadamente, quais os horários/turnos efetivamente praticados; qual o número mínimo de trabalhadores necessários em cada

turno para assegurar cabalmente o funcionamento do estabelecimento; quais os trabalhadores impossibilitados de realizar os turnos e/ou em quantos turnos, face à amplitude do horário agora indicado, pois, só em presença destes elementos, conjugadamente analisados, seria possível aferir quais os períodos de tempo de trabalho que ficariam a descoberto ou fragilizados com a atribuição do horário solicitado pelo trabalhador requerente, e que, inerentemente, poderiam embargar o funcionamento do estabelecimento dentro dos padrões por que pugna por constituírem motivos imperiosos.

3.21. Bem como, nada resultou demonstrado quanto à existência de características técnicas ou específicas do trabalhador requerente que culminem na impossibilidade da sua substituição.

3.22. Os critérios de “*exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa*” e a “*impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável*”, que possam justificar recusa da entidade empregadora na atribuição de um horário flexível, não se expressam com meras alegações, antes, devem ser materializados com factos concretos que permitam a análise casuística da sua efetiva existência.

3.23. A este propósito, cita-se o Douo Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 28/06/2023 proferido no âmbito do processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt que refere que: “*Necessidades imperiosas ou impreteríveis são aquelas que não podem deixar de ser colmatadas sob pena de o prejuízo causado ao empregador ultrapassar claramente aquele que é imposto ao trabalhador.*”

3.24. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações 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 ...) disponível em www.dgsi.pt

3.25. 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.

3.26. Com efeito, além de considerações tendencialmente generalistas, a entidade empregadora não logrou demonstrar quaisquer factos concretos que se possam materializar em exigências imperiosas, como sendo, quais os períodos de trabalho que deixaram de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho.

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

3.28. Até porque, a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores não constitui per si uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço. Conforme referido no Ac. TRP, proc. n.º ..., 18/05/2020: “O artigo 57.º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu n.º 2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor

dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal

3.29. Saliente-se, ainda, que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado 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 tutela da parentalidade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite **parecer desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

4.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa

4.3. Reitera-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito

à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado 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 tutela da parentalidade.

A CITE informa que:

1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).
2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.
3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE OUTUBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)