

PARECER N.º 1233/CITE/2024

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

PROCESSO n.º FH/6220/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **28 de outubro de 2024**, por comunicação eletrónica, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora

1.2. A trabalhadora apresentou o seu pedido datado de **02 de outubro de 2024**, por via do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar a sua atividade em regime de horário flexível para prestar assistência aos seus filhos com 3 e 8 anos de idade. Refere que tem a guarda exclusiva dos filhos, encontrando-se o outro progenitor a trabalhar no estrangeiro, e propõe, neste sentido, que, durante o prazo máximo legalmente permitido, o horário seja elaborado entre as 08h00 e as 18h00, de segunda a sexta feira.

1.3. A entidade empregadora veio por comunicação entregue em mão própria à trabalhadora, no dia **18 de outubro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“(...) Encarrega-me a minha Cliente, (doravante designada abreviadamente por ...) de responder ao seu pedido de atribuição de horário de trabalho flexível, formulado por comunicação por si apresentada nos serviços administrativos de ..., no passado dia 02 do corrente mês de Outubro de 2024.

O horário de trabalho requerido, que, como se referiu, a senhora enquadrou no regime da flexibilidade previsto no artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, teria início às 08:00 e termo às 18:00, e seria praticado de 2ª a 6ª feira.

No pedido, a senhora declarou, por um lado, que os menores em razão dos quais o pedido é formulado vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, estando à sua guarda exclusiva e, por outro, que a pretendida alteração do horário de trabalho vigoraria “até ao período máximo permitido por lei”. E embora não o tenha indicado, presume-se que pretenderá que o horário, dito flexível, se inicie, no limite, 30 dias após a apresentação do pedido

O pedido não foi instruído com qualquer documento.

Para os efeitos do regime da flexibilização de horário previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, diz-se horário flexível aquele em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, previamente fixados, o trabalhador pode escolher as horas de

início e termo da prestação de trabalho desde que respeite o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas (cfr. n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 56º).

O seu período normal de trabalho semanal é de 40 horas, dividido em cinco jornadas diárias de 08 horas. A jornada de trabalho diária tem de ser interrompida por um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de três horas, de modo que não haja prestação da actividade por mais de cinco horas consecutivas.

Por outro lado, como os demais motoristas, a senhora está sujeita e pratica o chamado “horário móvel”, o que significa que as horas de início e de termo do horário de trabalho, bem como os intervalos de descanso, variam ou podem variar de dia para dia.

Ora, tendo em conta a duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal, a circunstância de praticar horário móvel e a obrigação de ser intercalado um intervalo de descanso no horário de trabalho diário com a duração referida, facilmente se constata que alteração que a senhora propõe – a determinação do horário de trabalho diário a fixar entre as 08:00, hora de início e as 18:00m, hora de termo –, não consubstancia um pedido de flexibilidade de horário, tal e qual este está configurado nas citadas disposições do Código do Trabalho, mas sim a atribuição de um horário fixo.

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

Por outro lado, a senhora está alocada – tendo aí o seu local de trabalho -- ao estabelecimento de ..., da zona operacional “...”, o qual se dedica, exclusivamente, à realização de serviços de transporte rodoviário de passageiros regulares especializados (transporte de trabalhadores e transporte de alunos) e de serviços ocasionais, com preponderância dos primeiros.

Este estabelecimento de ... tem a incumbência de realizar 24 serviços fixos de transporte regular especializado diários, bem como os serviços ocasionais que, porventura, lhe possam ser atribuídos, que são incertos, quer pela oportunidade, como pela duração, e que mostrem poder ser integrados nos serviços fixos previamente determinados.

Como se verifica do documento em Anexo, dos 24 horários de trabalho organizados para assegurar a realização dos serviços de transporte contratados e atribuídos ao estabelecimento de ..., não existe qualquer um com a amplitude horário de trabalho que a senhora pretende, ou seja, com início depois das 08:00 e termo até às 18:00.

Na verdade, o início do primeiro serviço diário cuja realização incumbe ao motoristas afectos ao estabelecimento de ... ocorre antes das 08:00 em 75% dos casos (um, inicia às 4:59, dois às 5:00, um às 05:20, dois às 5:25, um às 5:30, três às 6:00, dois às 6:10, dois às 6:20, um às 07:00, um 07:05, um às 07:10 e outro às 07:45), e apenas 25% iniciam após as 08:00 (um às 9:20, um às 11:00, um às 13:00, um às 13:30, um às 13:38 e outro às 17:15).

No entanto, a hora de saída dos motoristas cujo primeiro serviço inicia antes das 8:00 ocorre depois (muito depois ...) das 18:00, mais concretamente entre as 19:00 e a 02:00 do dia seguinte.

Assim, tendo em conta as características do estabelecimento no qual a senhora tem o seu local de trabalho, a atribuição do horário de trabalho pretendido, a ser concedido, diminuiria os recursos (motoristas) disponíveis para a realização dos serviços previamente programados e cuja realização a ... se obrigou contratualmente a assegurar.

Tendo em conta o número e as características dos serviços cuja realização incumbe ao estabelecimento de ..., não há necessidades de transporte que cumpra suprir que imponham ou sequer aconselhem a criação de novos horários de trabalho;

Do ponto de vista da exploração, também não há nenhum motivo que imponha ou sequer aconselhe a alteração da programação em execução por forma a poder criar o horário de trabalho por si pretendido. Muito menos de um horário de trabalho fixo, com entrada às 08:0 e saída às 18:00, como necessariamente teria de ser o que fosse criado para satisfazer o seu pedido.

Aliás, se a ... lhe concedesse o horário de trabalho requerido, a verdade é que não teria trabalho para lhe atribuir. O que significaria que a senhora estaria inactiva durante o seu período normal de trabalho - senão sempre, pelo menos habitualmente --, sendo todo esse período remunerado, sem que, no entanto, a ... pudesse beneficiar, ao menos em parte, da contrapartida correspondente, que é a prestação da actividade contratada.

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

Aliás, as características da actividade da ..., em especial as do estabelecimento de ..., no qual a senhora tem o seu local de trabalho, já se verificavam à data em que foi celebrado o contrato de trabalho (em 03/04/2023), eram do seu conhecimento e a senhora aceitou-as.

Pelos motivos expostos, a criação de um novo horário de trabalho, como o que a senhora pretende, para além de não configurar um horário flexível tal e qual este está delineado nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, implicaria uma redistribuição desnecessária e contrária às boas regras de gestão dos serviços de transporte a que ... tem que dar satisfação através do seu estabelecimento de ..., e que, a ser tomada, comprometeria seriamente o equilíbrio operacional e financeiro do estabelecimento, razões pelas quais é propósito da ... indeferir o seu pedido.

Sem prejuízo, a ... mostra-se disponível para ajustar o seu horário de trabalho, de modo que, na medida do possível, possa conciliar as necessidades de laboração do estabelecimento, com a sua vida familiar e com as suas responsabilidades parentais

. (...)”

1.4. A entidade empregadora junta o mapa de horários relativos aos ... do qual constam os horários das carreiras atribuídas aos vários trabalhadores afectos à mesma linha.

1.5. Com data de 21 de outubro de 2024, a trabalhadora veio responder aos fundamentos da intenção de recusa, reiterando, no essencial, o pedido formulado, e esclarecendo que os serviços fixos podem e são repartidos como resulta de algumas escalas que junta, pelo entende que a entidade empregadora tem possibilidade de criar uma escala dentro da amplitude sugerida.

1.6. A entidade empregadora junta procuração forense.

1.7. Além dos mencionados não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da

parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo 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 a vida familiar 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, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência aos seus filhos com 3 e 8 anos de idade, de quem tem a guarda exclusiva, encontrando-se o outro progenitor a trabalhar no estrangeiro, e propõe, neste sentido, que, durante o prazo máximo legalmente permitido, o horário seja elaborado entre as 08h00 e as 18h00, de segunda a sexta feira.

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. Damos nota que, com os fundamentos a que supra nos referimos nos pontos **2.26. a 2.30**, entendemos que não procede o entendimento da entidade empregadora que considera, entre o mais, que o pedido da trabalhadora não constitui um pedido de horário flexível. Como referimos, ainda que concretize a prestação de trabalho em horário fixo, o pedido não deixa de enquadrar a amplitude que a trabalhadora considera que melhor favorece as suas necessidades de conciliação.

2.40. 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.

2.41. A entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2.42. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo ...)

disponível em www.dgsi.pt

2.43. 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.

2.44. Conjugado o pedido da trabalhadora com os fundamentos da intenção de recusa constatamos que a amplitude indicada pela trabalhadora [das 08h00 às 18h00] não tem correspondência com nenhum dos horários praticados no local de trabalho ao qual está afectada.

2.45. Como refere a entidade empregadora “dos 24 horários de trabalho organizados para assegurar a realização dos serviços de transporte contratados e atribuídos ao estabelecimento de ..., não existe qualquer um com a amplitude horário de trabalho que a senhora pretende, ou seja, com início depois das 08:00 e termo até às 18:00.” Adianta ainda que “o início do primeiro serviço diário cuja realização incumbe ao motoristas afectos ao estabelecimento de ... ocorre antes das 08:00 em 75% dos casos (um, inicia às 4:59, dois às 5:00, um às 05:20, dois às 5:25, um às 5:30, três às 6:00, dois às 6:10, dois às 6:20, um às 07:00, um 07:05, um às 07:10 e outro às 07:45), e apenas 25% iniciam após as 08:00 (um às 9:20, um às 11:00, um às 13:00, um às 13:30, um às 13:38 e outro às 17:15).” Contudo, a hora de saída destes motoristas cujo primeiro serviço inicia antes das 8:00 ocorre sempre depois das 18:00.

2.46. De resto, a mesma informação decorre dos mapas de horários juntos pela entidade empregadora.

2.47. É certo que a trabalhadora refere, em sede de apreciação à intenção de recusa, que os serviços fixos *podem ser e são repartidos* conforme a necessidade da entidade empregadora juntando para o efeito um mapa de escalas exemplificativo. Sucede, porém, que nenhuma dessas escalas corresponde à amplitude horária pretendida pela trabalhadora, constatando-se que, em todas elas, o serviço termina depois das 18h00.

2.48. A circunstância de a trabalhadora indicar uma amplitude diária que não tem correspondência em nenhum dos horários praticados pela entidade empregadora constitui uma

exigência imperiosa de funcionamento do serviço que justifica a recusa do pedido da trabalhadora nos moldes em que foi apresentado.

2.49. Saliente-se, no entanto, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

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

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto:

3.1. A CITE emite **parecer favorável** à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ... **que, querendo, poderá a todo o tempo formular novo pedido.**

3.2. Não obstante, 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 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), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

IV - INFORMAÇÕES:

A CITE informa que:

4.1. 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).

4.2. 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.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 20 DE NOVEMBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.