

PARECER N.º 1397/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 6862-FH/2024

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em **26.11.2024**, 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 em estabelecimento da empregadora supramencionada.

1.2. Por carta datada de 28.10.2024, recebida pela entidade empregadora em 06.11.2024, o trabalhador apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, formulado nos seguintes termos:

“(…)

Como é do v/conhecimento possuo um filho menor de idade, com 9 anos, a qual vive comigo em comunhão de mesa e habitação, e frequenta a ..., com horário escolar compreendido entre as 09h00 e as 15h30, conforme documento que se anexa.

A minha esposa é auxiliar de cozinha na ..., com horário de trabalho compreendido entre as 08h30 e as 17h30, conforme documento que se anexa.

O facto de possuir um horário móvel, com dias de folga rotativas, impossibilita que, de forma regular, consiga prestar o devido apoio ao meu filho, nomeadamente consiga assegurar a sua recolha na escola, sendo que a minha esposa procede à sua entrega todas as manhãs.

*Nestes termos, e por ser imprescindível para a conciliação da minha atividade profissional com a minha vida familiar e pessoal, nomeadamente para o acompanhamento do meu filho, venho pela presente, nos termos do disposto no artigo 56.º, no n.º 1 do artigo 57.º, no n.º 3 do artigo 127.º, na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e no n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, requerer a V. Ex. a flexibilização do meu horário de trabalho por forma a possibilitar-me o exercício das responsabilidades parentais, concretamente requerer-se a atribuição de um horário de trabalho **compreendido entre as 05h00 e as 15h30**, por forma a que possa ir buscar o meu filho à Escola.*

O prazo de duração máxima de atribuição do presente regime será até o meu filho perfazer 12 anos, admitindo-se que caso ocorra alguma alteração das circunstâncias que estão na origem do presente pedido, o prazo possa ser reduzido.”
(...)”

1.3. Por carta datada de **07.11.2024**, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, formulada nos seguintes termos:

“(…)”

Objeto da ...

Como V. Exa. bem sabe, a ... dedica-se à exploração de transportes públicos rodoviários de passageiros, incluindo a realização de serviço público de transporte, a organização, planeamento e controlo de meios humanos e materiais necessários à execução do referido serviço de transporte, preparação e organização de informação a disponibilizar aos passageiros, organização e implementação de soluções de segurança, vigilância e fiscalização dos passageiros, validação de títulos de transporte e outros serviços e atividades conexas, dentro dos limites geográficos da área da ..., em especial no concelho de

A relação laboral entre V. Exa. e a ...

V. Exa. foi contratado por contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado a 13/09/2021, para exercer as funções de Motorista de Serviço Público em Regime de Agente Único (“Contrato de Trabalho”).

Aquando da celebração do Contrato de Trabalho, V. Exa. já tinha filho menor e acordou com a ... a prestação do trabalho em horários e folgas rotativas, sem invocar qualquer impedimento ou restrição de horários.

(...)”

GESTÃO DO TEMPO DE TRABALHO

1. Mecanismos de gestão do tempo de trabalho

1.1. O Trabalhador poderá ficar sujeito a um regime de trabalho por turnos, fixos ou rotativos, contínuos ou descontínuos, ficando a sua definição exclusivamente a cargo do Empregador; em cada momento.

1.2. As Partes desde já acordam que o período normal de trabalho do Trabalhador possa vir a ser determinado em termos médios, com recurso ao regime da adaptabilidade, se tal vier a ser determinado pelo Empregador, caso em que o período normal de trabalho do Trabalhador poderá ser aumentado até 2 (duas) horas de trabalho diárias e 50 (cinquenta) horas semanais. O Trabalhador aceita que, nas semanas com duração inferior a 40 (quarenta) horas, a redução do tempo de trabalho, destinada a compensar trabalho com duração superior em outras semanas, possa ocorrer por redução de dias ou meios-dias.

1.3. O Trabalhador desde já presta o seu acordo a desempenhar a sua atividade num regime de horário concentrado, se tal lhe for determinado pelo Empregador, podendo o período normal de trabalho semanal ser concentrado num máximo de quatro dias de trabalho.

Acresce que, como V. Exa. bem sabe, sempre que possível a ... lhe proporcionou e continua a proporcionar, horários de trabalho que permitam a conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

No pedido manifestado por V. Exa., é mencionado que pretende desempenhar as suas funções, maioritariamente, no período da manhã (entre as 05:00 horas e as 15:30 horas), restringindo a elaboração do seu horário de trabalho à ..., de forma a que possa ir buscar o seu filho à escola;

Acontece, porém, que o exercício do serviço em regime de turnos rotativos é a única forma de garantir os horários de transporte de passageiros a que a ... está obrigada, e de acordo com os compromissos assumidos perante o Município de ..., sendo que qualquer modificação ao regime aplicável, implicaria, certamente, o incumprimento de tais obrigações assumidas pela ..., com todas as consequências e prejuízos decorrentes.

O horário de funcionamento da ...

Conforme já mencionado, V. Exa. desempenha as funções de Motorista de Serviço Público em Regime de Agente Único, melhor descritas e determinadas pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei e do instrumento de regulamentação coletiva aplicável, os Motoristas de Serviço Público em Regime de Agente Único deverão cumprir as obrigações estabelecidas no Decreto-Lei n.º 9/2015, de 15 de janeiro (que estabelece o Regime do Contrato de Transporte Rodoviário de Passageiros e Bagagens).

A ... é uma empresa especializada no transporte rodoviário de passageiros e de recursos sustentáveis, sendo um dos seus propósitos a prestação de um serviço de qualidade aos seus passageiros. Atualmente, a ... presta o serviço de transporte de passageiros todos os dias da semana, iniciando às 03:55 horas e terminado às 01:41 horas (aproximadamente).

O período diário de funcionamento da empresa (de 24 horas), obriga a uma gestão rigorosa dos horários de trabalho de todos os trabalhadores. Atualmente a ... tem ao seu serviço cerca de 250 motoristas, o que, como será de fácil compreensão, torna complexa a gestão de horários e de folgas fixas, sem que isso lese o cumprimento dos serviços assumidos pela ...

Como certamente V. Exa. saberá, se algum percurso não for realizado, tal representará um custo para a Se a ... não cumprir um determinado percurso, não pode ser ressarcida por tal percurso, por parte do Município.

Além do mais, mesmo admitindo a possibilidade de alocação de mais recursos humanos (por exemplo, substituição por outro trabalhador), essa alternativa também representaria um custo acrescido para a ..., devido ao pagamento de trabalho suplementar e obrigaria a uma reestruturação do departamento de escalas.

Apesar de tudo, reitera-se, a ..., tem proporcionado, na medida do possível, a atribuição de horários de trabalho que permitam (i) proporcionar a todos os seus trabalhadores as melhores condições de trabalho e (ii) conciliar a atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tendo em consideração não só o cumprimento do direito à igualdade e não discriminação, mas também o cumprimento das exigências operacionais do serviço prestado.

Assim, e em conclusão, a atribuição do horário mencionado no seu email e na carta (ou seja, entre as 05:00 horas e as 15:30 horas), poderia colocar em causa a operação, pelo que tal solução seria penosa para a ... e consequentemente para o seu cliente, o Município de ... e, acima de tudo, para os passageiros que utilizam os transportes públicos.

A ..., face ao teor da sua carta, apreçou todos os cenários possíveis para que pudesse atribuir uma solução que fosse ao encontro das suas expectativas. Todavia, chegou à conclusão de que seria imprescindível contratar mais um trabalhador (contratação que, também como saberá, nem sempre é um processo fácil dada a escassez de candidatos e de perfis qualificados) e traria custos acrescidos, ou, em alternativa, solicitar a prestação de trabalho suplementar. A este propósito, nos termos legais, o trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, ou em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade. (...)

Por outro lado, não tendo a ... trabalhadores suficientes para a prestação de serviço, devido à necessidade de assegurar as atuais lacunas em virtude de se deparar com baixas médicas, faltas, períodos de gozo de férias e de folgas, etc., torna-se ainda mais complicado atribuir horários fixos.

Conclusão

Do acima exposto resulta, claramente, ser impossível à ..., aceitar o pedido de aplicação de um regime de horário de trabalho flexível formulado por V. Exa..

*Terminamos, pois, como começámos, ou seja, reiterando ser nossa intenção recusar o pedido formulado por V. Exa., no sentido de ser-lhe aplicado um regime de horário de trabalho flexível.
(...)*

1.4. Do expediente enviado à CITE não consta que o trabalhador tenha exercido o direito de apreciação à intenção de recusa previsto no n.º 4 do artigo 57.º do C.T.

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

2.28. Sobre o conceito de horário de trabalho, adianta o legislador, no artigo 200º do CT, que se entende por **horário de trabalho** “a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.”

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

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

2.31. Nesta senda, 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.**

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, em horário formulado na **amplitude horária compreendida entre as 05h00 e as 15h30.**

Fundamenta o seu pedido na necessidade de assegurar cuidados ao filho menor de 12 anos, 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..

O horário solicitado pelo trabalhador permite o cumprimento do PNT (período normal de trabalho).

3.3. Em rigor, e tal como supra referido, o entendimento maioritário desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

3.4. Sendo que, a amplitude apresentada pelo trabalhador para formulação de horário de trabalho flexível tem-se por enquadrável nos turnos existentes, uma vez que, a entidade empregadora na intenção de recusa, não concretiza quais os turnos efetivamente existentes, apenas refere que, a ... presta o serviço de transporte de passageiros todos os dias da semana, iniciando às 03:55 horas e terminado às 01:41horas, e que os tempos de trabalho estão organizados em turnos

rotativos.

3.5. Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, esclarece-se desde já 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 . 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

3.7. A este propósito, refere o Douto 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.”.*

3.8. 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 Pública 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.

3.9. 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).

3.10. Acresce ainda que, se o/a trabalhador/a que pretenda beneficiar do regime de horário flexível, no horário que para esse efeito formula à entidade empregadora, devesse ficar limitado pelas condições ajustadas à data da contratação, nomeadamente, - *ter acordado a prestação do trabalho em horários e folgas rotativas, sem invocar qualquer impedimento ou restrição de horários* -, como é entendimento da entidade empregadora, ficaria irremediavelmente subvertido o sentido que decorre do disposto no artigo 56.º do código do trabalho, e, consequentemente, prejudicado o efeito útil que se pretende efetivamente assegurar por via dessa disposição legal.

3.11 . Não pode, por isso, ter acolhimento o fundamento de recusa assente na impossibilidade de serem alteradas as condições ajustadas à data da celebração do contrato de trabalho”.

3.12. Quanto a esta alegação impõe-se dizer que, o acesso ao regime do artigo 56.º do código do trabalho não está sujeito à obtenção de acordo da entidade empregadora, o acesso a este regime fica apenas dependente da verificação das condições formais e subjetivas previstas nos artigos 56.º e 57.º, e, no caso em análise, mostram-se, cumulativamente, preenchidas essas condições.

3.13. A entidade empregadora fundamenta, também, a intenção de recusa com a existência de exigências imperiosas do fundamento da Empresa, pelo que, cumpre agora analisar se constam demonstradas pela entidade empregadora exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou, impossibilidade de substituição da trabalhadora 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.

3.14. 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, que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

3.15. 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 no serviço onde a requerente desempenha funções, porquanto, não basta à entidade empregadora invocar as 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 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 a que está obrigada, por constituírem motivos imperiosos.

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

3.17. 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.

3.18. A este propósito, cita-se o Douto 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.”

3.19. 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.

3.20. E, a maior penosidade na prestação de trabalho por parte dos restantes trabalhadores/as não constitui *per si* uma situação inexigível para a entidade empregadora a fim de manter o normal funcionamento do serviço. Conforme referido no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 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 “*

3.21. Saliente-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 proteção ao exercício 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 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 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. 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 - 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 18 DE DEZEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)