

PARECER N.º 1406/CITE/2024

PROJETO DE PARECER N.º /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/6930/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **27 de novembro de 2024**, por carta registada com AR, 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, por carta registada com AR, datado de **18 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 ao seu filho menor de oito meses de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação pelo período de 4/6 meses, “com o horário de trabalho adaptado às condições seguintes:

- Dias de Semana: Entre as 08H00 e as 19H00;
- Fins de Semana: Entre as 07H00 e as 14H00.

Este pedido é motivado pela necessidade de assegurar cuidados contínuos e adequados ao menor, dada a sua tenra idade e a necessidade de acompanhamento direto durante os primeiros anos de vida.”

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido um atestado comprovativo da residência e da composição do agregado familiar.

1.4. A entidade empregadora veio por carta registada com AR, com data de **12 de novembro de 2024**, manifestar **intenção de recusar pedido formulado**, alegando para o efeito que:

“(...)

a) Do horário de amamentação

1. A ... declara, sem quaisquer reservas, que assegurará os seus direitos, no que respeita à dispensa para amamentação, nos termos plasmados no artigo 47 do CT.

b) Do Pedido de Horário Flexível

2. O n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa consagra 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.

3. De igual forma, a al. b) do n.º 1 do artigo 59.º, verte para o Diploma Fundamental o Direito dos trabalhadores à 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.

4. A ... não é alheia à necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar dos seus trabalhadores, fazendo, sempre que possível, com que os seus horários de trabalho lhes permitam compatibilizar as duas realidades.

5. Reconhecemos, indubitavelmente, que a satisfação e o bem-estar dos colaboradores garantem maior produtividade e qualidade no trabalho.

6. Porém, considerando que a ... se dedica à comercialização de combustíveis, sendo detentora de vários postos de abastecimento a nível nacional, para garantir a subsistência da operação, é absolutamente essencial a laboração em regime de turnos rotativos, como se demonstrará.

Posto isto, importará referir o seguinte:

7. No que concerne ao horário solicitado, importará referir que o PAC não dispõe de nenhum turno que se enquadre num dos horários propostos, tanto para os dias da semana, como para os dias do fim de semana.

8. Além disso, os horários propostos não cumprem os requisitos plasmados no art.º 56, nº4 do Código de Trabalho, dado que ultrapassa a média de horas de cada período de quatro semanas.

9. Adicionalmente, V. Exa não assinou o requerimento apresentado.

Sem prejuízo, sempre se dirá que:

10. O Posto de Abastecimento de Combustíveis (doravante designado abreviadamente por PAC) onde V/Exa. presta serviço, sito na ..., é composto por dois lados (Nascente e Poente), um em cada lado da estrada.

11. O PAC tem ao seu serviço, em permanência, 07 operadores, onde se inclui V/Exa., que se revezam nos dois lados do PAC, por turnos, de forma a garantir, com estes horários, a abertura ao público, o fecho, folgas e faltas.

12. Assim, o PAC está organizado de acordo com os seguintes horários rotativos (Escala de horários em anexo, para os devidos efeitos legais, como Documento 1):

i. Turno 1: 07h às 16h (pausa para refeição das 11h às 12h)

ii. Turno 2: 14h às 23h (pausa para refeição das 19h às 20h)

iii. Turno 3: 10h às 19h (às sextas-feiras, para o posto de abastecimento do lado Poente)

13. O PAC do lado poente, tem como horário de funcionamento das 07h às 23h;

14. O PAC do lado nascente tem como horário de funcionamento das 09h às 19h.

15. No entanto, como sabe, no PAC decorrem alterações na sua organização e dinâmica, atendendo ao maior fluxo de clientes e crescente número de vendas, conforme se demonstra nas tabelas infra. (...)

16. Deste modo, tornou-se impraticável a abertura e fecho do PAC do lado Poente, assegurado apenas por um único operador.

17. Além disso, a entidade empregadora pondera alargar o horário de funcionamento do PAC lado nascente (das 07h às 23h - pese embora ainda estejam a definidas as condições desse novo horário de funcionamento).

18. Por todos os motivos expostos, a entidade empregadora procedeu à contratação da trabalhadora ..., que se encontra neste momento a terminar a formação de modo a integrar a equipa.

19. Deste modo, a trabalhadora ... tem prestado apoio à equipa, assegurando os períodos em que V. Exa. se encontra a usufruir do horário de amamentação e ainda férias, folgas, que se encontravam por cumprir por todos elementos da equipa;

20. Assim sendo, atualmente, entre as 7h e as 9h, o PAC do lado poente funciona com dois operadores.

21. Por sua vez, a partir do horário de fecho do PAC lado nascente (19h), o operador, após o encerramento desse lado do PAC, passa para o PAC lado poente, para prestar apoio a partir dessa hora e até ao fecho (23h), atendendo ao maior fluxo de clientes ao final do dia, no lado poente do PAC.

22. Cumpre ainda esclarecer que o turno 3, que decorre das 10h às 19h, às sextas-feiras, tem como finalidade assegurar a limpeza profunda do PAC do lado poente.

23. Ora, os horários suprarreferidos correspondem ao expectável e desejável no PAC, para o seu pleno funcionamento.

24. Os turnos 1 e 2, nos horários de abertura (das 7h às 9h) e noite/fecho (das 19h às 23h), do lado poente, são sempre assegurados por, pelo menos, dois elementos.

25. Isto porque, reitere-se, são os períodos com o maior fluxo de clientes e nessa medida requer a presença de dois operadores.

26. Até porque, como é do s/ conhecimento, o PAC dispõe de serviço de cafetaria.

27. De referir que, no que concerne à venda de produtos de cafetaria e pastelaria, trata-se de um serviço que implica alocar uma única pessoa a servir cafés e bolos e, naturalmente, assegurar a limpeza derivada dos consumos, bem como assegurar o registo e recebimento destes produtos.

28. Ou seja, é essencial ao bom funcionamento do posto (lado poente) que nos horários suprarreferidos estejam presentes dois elementos: um elemento para assegurar o recebimento pelos abastecimentos, controlar o uso e bom funcionamento das bombas de combustível, proceder ao registo de vendas dos produtos de loja e venda de produtos de tabaco e, um segundo elemento, para prestar os serviços de cafetaria (servir cafés, bolos, assegurar a limpeza associada ao serviço de pastelaria) e registar os devidos consumos.

29. Deste modo, demonstra-se, inequivocamente, que é impraticável a realização de todas as tarefas no PAC por uma única pessoa, no período da abertura (das 07h às 09h) e no período de final do dia e fecho (das 19h às 23h)

30. Ora, considerando que V. Exa. pede a realização do horário fixo das 08h às 19h, a sua atribuição significaria, que o s/ colega, com quem realizaria o turno pela manhã, ficaria sozinho entre as 07h e as 08h.

31. Isto porque, quando o PAC lado nascente alargar o seu horário, passará a abrir às 07h, sendo alocado um dos operadores a esse horário.

32. Além disso, a saída às 19h, implicaria que, nos dias em que estaria determinado realizar o turno 2, só ficaria uma pessoa para assegurar o turno e o respetivo fecho, no lado poente do PAC ou até que não haveria ninguém para assegurar o funcionamento do PAC lado nascente,

Sem prejuízo, sempre se dirá que:

33. A atribuição dos horários pretendidos, implicaria que V. Exa, deixasse de cumprir os restantes turnos, previstos na escala e se criassem dois novos turnos na escala, que se afiguram desnecessários à atividade do PAC.

34. Além disso, a forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos é essencial para garantir as necessidades do estabelecimento e conseqüentemente, o bom funcionamento do PAC.

Neste sentido,

35. Atribuir-lhe o horário proposto, atendendo a organização atual do posto, implicaria a contratação de um trabalhador adicional para colmatar a sua falta, nos turnos que deixaria de cumprir.

36. Em rigor, a entidade empregadora já contratou a trabalhadora ... para colmatar as ausências dos trabalhadores e, posteriormente, para que possa assegurar o alargamento do horário de funcionamento do PAC lado nascente.

37. Assim, mesmo com a existência de um grande fluxo de clientes ao Posto de Abastecimento, a realidade atual não se coaduna com a contratação de mais colaboradores para o PAC, no qual V/ Exa, é colaboradora;

38. Além de ser economicamente inviável a contratação de outro trabalhador, verifica-se ainda que, em termos de logística diária, não há condições físicas para alocar mais um recurso humano naquele PAC, dado que são postos de abastecimento de reduzida dimensão.

Em suma,

39. A atribuição, pelo período de 06 (seis) meses, do horário pretendido, forçaria a Entidade Empregadora a fixá-la num turno que não está plasmado na escala, precisamente porque não é um horário que vá de encontro às necessidades do PAC (09h às 19h, durante a semana e 07h às 14h, aos fins de semana).

40. Para mais, esta medida compromete de forma grave e reiterada o funcionamento do Posto, dado que tal circunstância impõe, obrigatoriamente que o colega que abra ou feche o Posto de Abastecimento assuma todas as funções sozinho, comprometendo toda a operação do PAC.

41. Além disso, V. Exa. deixaria igualmente de cobrir o turno 2 das 14h às 23h.

42. Ou seja, a concessão de um horário flexível implicaria alocar outros colegas aos turnos que V. Exa. deixaria de cumprir.

43. Portanto, abdicar da s/ presença entre as 07h e as 09h, todos os dias, e no turno das 14h às 23h, compromete gravemente toda a operação do Posto.

Além disso,

44. Caso se optasse por fixar o horário que V. Exa. sugere, tal situação configuraria uma situação de manifesta desigualdade face aos restantes trabalhadores, que prestam o seu serviço em regime de turnos rotativos;

45. Pois que, a sua equipa dispõe de mais três elementos, para além de V. Exa., com filhos menores de 12 anos.

46. Note-se que todos os seus colegas têm os seus compromissos pessoais que implicam compatibilizar-se com os turnos rotativos.

47. Assim a atribuição de um horário fixo a V. Exa. revelaria uma dificuldade e sacrifício acrescidos para todos os seus colegas.

48. Para mais, a adoção de um horário flexível, como aquele que solicita, obrigaria a ... a contratar vários part-times para preenchimento dos períodos dos turnos que V/Exa. não completaria.

49. No entanto, é totalmente desnecessária a contratação de mais elementos, pois que, tal solução implicaria a contratação de trabalhadores para cobrir períodos muito curtos que V. Exa. deixaria de cumprir.

50. Adicionalmente, verifica-se ainda que, em termos de logística diária, não há condições físicas para alocar mais um recurso humano no horário solicitado.

Dito de outro modo,

51. a forma como a equipa se encontrava distribuída e organizada pelos diferentes turnos (de acordo com a escala correspondente ao Documento n.º 1) é essencial para garantir o período de funcionamento do PAC, bem como a viabilidade da operação da empregadora.

Por fim, sublinhe-se que,

52. qualquer medida que passe pela contratação de mais elementos, é excessiva e incompatível com os resultados económicos do posto de abastecimento.

Os factos aqui apresentados traduzem razões imperiosas do funcionamento do PAC, resultando demonstrado, objetiva e inequivocamente, que o pedido V. Exa. formula coloca em causa o funcionamento do PAC.

Face ao supra exposto, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º CT, a ... informa V. Exa que, infelizmente, não poderá aceitar o V. pedido de flexibilidade de horários. (...)"

1.5. A entidade empregadora junta uma cópia do mapa de escalas de serviço relativamente ao ano de 2024, no qual estão elencados os operadores afectos ao estabelecimento e os horários praticados:

Operadores:		Tumo				Horário				Refeição			
A		1	7,00	16,00	11,00	12,00							
B		2	14,00	23,00	19,00	20,00							
C		3	10,00	19,00	14,00	15,00							
D													
E													
F													

1.6. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha vindo responder aos fundamentos da intenção de recusa.

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 profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como

resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode

escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar** o pedido com fundamento em uma de duas situações: quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos agora da alínea c) daquele n.º 8.

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

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), *deve*: a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com

duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas*".

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

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

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

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

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

de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

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

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

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

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

domingo.(...)”. Ou, no mesmo sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 12.10.2022, também disponível em www.dgsi.pt, “o texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares. (...)”.

2.31. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.32. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.33. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.34. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.35. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.36. Resulta expressamente do quadro normativo assim delineado a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.37. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência ao seu filho menor de oito meses de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação pelo período de 4/6 meses, “com o horário de trabalho adaptado às condições seguintes:

- Dias de Semana: Entre as 08H00 e as 19H00;
- Fins de Semana: Entre as 07H00 e as 14H00”

2.38. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

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

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

2.41. “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

2.42. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.43. Compulsados os fundamentos da intenção de recusa consideramos que se apresentam demonstradas exigências imperiosas que obstam à atribuição do horário flexível nos termos pretendidos pela trabalhadora. Com efeito, a trabalhadora pretende prestar a sua atividade profissional de segunda a sexta feira entre as 08H00 e as 19H00; e aos fins de semana entre as 07H00 e as 14H00.

2.44. Conjugando o pedido da trabalhadora com os horários/turnos praticados na loja constatamos que o horário solicitado não tem correspondência com os turnos já existentes na organização dos tempos de trabalho, circunstância que nos permite também concluir que no turno da manhã, o horário solicitado pela trabalhadora deixaria a descoberto o período entre as 07h00 e as 08h00 da manhã.

2.45. Consideramos, por isso, que resultam demonstradas exigências imperiosas de funcionamento do Posto de Abastecimento de Combustível, e que atribuir o horário

solicitado à requerente concretizaria um constrangimento que é, neste caso, inexigível à entidade empregadora.

2.46. 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.

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

2.48. E note-se ainda que exigências impostas pelas dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

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), n.º 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 18 DE DEZEMBRO DE 2024, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.