

PARECER N.º 2/CITE/2023

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 Nº CITE-FH/4904/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... enviou à CITE, em **07 de dezembro de 2022**, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., acompanhado do pedido apresentado pelo trabalhador, a declaração de comunhão de mesa rececionado via email a 11-11-2022, a resposta da ... com indeferimento do pedido realizado pelo trabalhador, o contrato de trabalho celebrado com o trabalhador (regido pelo Contrato Coletivo de Trabalho para a Indústria da Construção Civil, Obras Públicas e Serviços, com texto atualizado no Boletim do trabalho e emprego n.º ... de .../2021 e estendido pela Portaria n.º ... de .../2022).

1.2. O trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **07 de dezembro de 2022**, através do qual solicitou, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho, autorização para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiar de modo a acompanhar a sua filha, nascida em 30/01/2019, a partir de 1 dezembro 2022 e com a duração prevista de 1 ano.

1.3. Considerando o disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, propôs o trabalhador que o horário fosse elaborado nos seguintes moldes:

- Período de início: 8:00h; Período de termo: 12:00h (4horas)
- Período de início: 13:00h; Período de termo: 17:00h (4horas)
- Período de refeição: 12:00h; Período de termo: 13:00h (1hora)

1.4. Mais declarou garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas) e que vive com a filha em comunhão de mesa e habitação.

1.5. O trabalhador juntou ao seu pedido uma declaração comprovativa da morada de residência e composição do agregado familiar.

1.6. A entidade empregadora, por carta registada remetida no dia **28 de novembro de 2022**, respondeu ao trabalhador, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) 1. O âmbito do art.º 56.º do código de trabalho refere-se à flexibilidade na distribuição dos períodos de normais de trabalho, podendo o trabalhador “... efetuar até 6 horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia... “distribuindo a carga de horas de trabalho nos 2 períodos de laboração, perfazendo ‘...o correspondente período normal de trabalho semanal (40 horas), em média de cada período de quatro semanas.”. No fundo, possibilita que, mediante regras pré-estabelecidas, seja encontrado um acordo entre a empresa e o trabalhador que o solicite, para reorganizar pontualmente os períodos de trabalho livremente.

2. Analisando o seu pedido de alteração do horário para os períodos das 08:00 ao 12:00 e 13:00 às 17:00, conclui-se que se trata de, no fundo, uma alteração do horário fixo, ficando o trabalhador com um horário diferente de todos os restantes trabalhadores do seu departamento, uma vez que este é, salvo exceções por exigências de contratos de empreitadas adjudicadas, o horário praticado em todos os locais de laboração do seu departamento (produção).

3. Face à legislação atual, a faculdade de alteração os horários é um poder que cabe ao empregador, conforme o previsto no art. 212.º do Código de Trabalho (CT) e Cláusula 8. do Contrato Coletivo de Trabalho da ... (...), aplicável a esta empresa, por portaria de extensão.

4. O próprio texto do art. 56.º do CT define que cabe ao empregador a elaboração do horário flexível, atendendo às normas definidas no n.º 3 do mesmo artigo.

5. Importa, portanto, estabelecer qual o contexto do horário estabelecido, mais concretamente, do período do intervalo de descanso.

6. O período para intervalo de descanso foi estabelecido pela empresa com base na experiência adquirida, visto que no passado o horário de trabalho contemplava apenas 1 hora de intervalo de descanso, tendo se provado que apenas 1 hora de intervalo de descanso não é suficiente para que os trabalhadores, principalmente os que optem por tomar a sua refeição em restaurantes, possam sair do local de prestação de trabalho, dirigir-se até ao restaurante, tomar a refeição e retornar ao local de trabalho. Assim sendo, optou esta empresa por estabelecer o período de hora e meia de intervalo de descanso. O período estabelecido garante que todos os trabalhadores, independentemente da opção de alimentação, tenham o tempo necessário para fazer a refeição sem urgência. Trata-se de uma medida para garantir um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores.

7. Acresce o facto que, várias das refeições em restaurantes são facultadas pela própria empresa, em cumprimento da cláusula 27 do ...

8. Atendendo que a laboração no departamento do funcionário (produção) não é efetuada em regime de turnos, tendo um único horário de laboração para o seu sector de atividade (período da manhã das 08:00 até 12:00 e no período da tarde das 13:30 às 17:30), a alteração pretendida iria implicar a prestação das suas funções fora do horário de trabalho estabelecido, o que leva à seguinte análise das implicações:

Da organização da jornada de trabalho e consequências no desenvolvimento da mesma

9. Face à sua categoria profissional de canalizador de 2., as funções por si desempenhadas habitualmente necessitam do apoio por parte dos ajudantes e aprendizes de canalizador, quer para o desempenhar das suas próprias funções, quer a necessidade de coordenar as atividades a desempenhar por estes, quando se encontram sobre a sua coordenação.

10. Ao estar a cumprir com um horário desfasado em meia hora relativamente aos restantes trabalhadores, irá implicar que não tenha o apoio dos colegas, dos quais poderá estar dependente entre as 13:00 e as 13:30, nem tem a possibilidade de coordenação do trabalho destes durante o período das 17:00 às 17:30. Deste desfasamento irá resultar uma possível perda de horas de trabalho efetivo que resultara em perdas de produtividade e implicações no cumprimento das suas funções.

11. Agrava ao ponto anterior que ficam assim criadas as condições para um acréscimo no risco de segurança, ao desempenhar as suas funções sem o acompanhamento dos restantes colegas de trabalho, atendendo ao sector de atividade e às funções desempenhadas, e indo contra o estabelecido na alínea a) do n.º 2 do art. 212.º do CT.

12. De recordar, a construção (sector na qual a atividade desta empresa se encontra enquadrada) continua a ser responsável por uma fatia significativa dos acidentes de trabalho e mortes em Portugal.

13. A própria articulação da jornada de trabalho fica em causa, uma vez que a atividade da empresa é desempenhada em locais de trabalho não fixos, podendo ser necessário desempenhar as suas funções em localizações geográficas dispersas pelo território nacional, conforme contrato de trabalho por si outorgado.

14. Sendo necessário garantir o transporte dos trabalhadores, que é assegurado pelos responsáveis de obra com viaturas próprias da empresa, torna impraticável a logística de coordenar dois horários de saída com um desfasamento de meia hora, que por sua vez iria resultar um custo avultado para a empresa e não sendo possível garantir, em todas as circunstâncias, o transporte do trabalhador (conforme previsto nas Cláusulas 27. e 28. do ...).

15. É certo que tem sido possível garantir que desempenhe as suas funções em empreitadas na zona de metropolitana de Lisboa, para facilitar a sua conciliação com a vida familiar, mas face ao volume de negócios projetado para fora da zona de Lisboa, poderá ser necessário desempenhar as suas funções em regime de transferência temporária sem regresso diário à residência, sendo impossível garantir o horário requerido (conforme previsto na Cláusula 31. do ...).

16. Não sendo uma lista exaustiva dos procedimentos públicos aos quais esta empresa concorreu, os seguintes encontram-se em iminente consignação/em vistas de adjudicação:

- ... Ventilação e ...

Anúncio de procedimento n.... - Adjudicado

- ...

Anúncio de procedimento n.../2022 - Adjudicado

- Piscinas da Batalha Eficiência Energética

Anúncio de procedimento n.../2022 - a aguardar relatório final

17. Todos os procedimentos mencionados anteriormente irão implicar equipas deslocadas sem regresso diário a casa para a sua execução, podendo ser necessário o desempenho das suas funções nestas empreitadas, novamente, conforme contrato de trabalho por si outorgado.

Analisando as conclusões, a aceitação do requerimento por si apresentado não se enquadra com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, uma vez que:

- Não se encontra enquadrado com o horário de trabalho do departamento em que está inserido e interfere na organização do mesmo;
- Constitui um risco de segurança acrescido;
- Tem implicações no contrato de trabalho outorgado, nomeadamente no desempenho das funções em local de trabalho não fixo; (...)

1.7. Não consta do expediente remetido à CITE que o trabalhador tenha respondido à intenção de recusa que pelo mesmo foi recepcionada.

1.8. Como referimos, encontra-se junto ao processo o contrato de trabalho a termo certo outorgado com o trabalhador em 30 de setembro de 2016.

1.9. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprir analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

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

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

tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

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

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. A **Carta Social Europeia Revista**, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que **todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.**

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida

profissional e a vida privada” assinala que “os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.9. Por fim, referimos ainda que o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente **o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada**.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

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

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

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam

restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

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

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

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

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

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

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

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

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

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

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

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

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

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

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

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também 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. 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.

2.30. 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.

2.31. 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)].

2.32. 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.

2.33. 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.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que 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.

2.35. No caso em apreço, o trabalhador requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha, nascida em 30/01/2019, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, a partir de 1 dezembro 2022 e com a duração prevista de 1 ano, propondo que o horário fosse elaborado com início às 08h00 e termo às 17h00, com uma hora de intervalo para refeição.

2.36. O pedido do trabalhador 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.

2.37. 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.

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

2.39. “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 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.40. 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.

2.41. Conjugado o pedido do trabalhador com a intenção de recusa da entidade empregadora constatamos que, no caso concreto, o propósito do trabalhador passa por reduzir o intervalo de descanso para refeição para uma hora, facto que lhe permitiria antecipar o termo da jornada laboral em meia hora.

2.42. A entidade empregadora opõe-se a esta pretensão do trabalhador alegando em suma que o trabalhador se encontra a afecto a um departamento que, em regra, presta trabalho em obra e em equipa no qual as funções habitualmente desempenhadas pelo trabalhador necessitam do apoio por parte dos ajudantes e aprendizes de canalizador, quer para o desempenhar das suas próprias funções, quer a necessidade de coordenar as atividades a desempenhar por estes, quando se encontram sobre a sua coordenação.

2.43. Assim, e no entender da entidade empregadora, o desfasamento do horário do trabalhador requerente relativamente ao horário dos demais colegas irá implicar que não tenha o apoio dos colegas, dos quais poderá estar dependente entre as 13:00 e as 13:30, nem tem a possibilidade de coordenação do trabalho destes durante o período das 17:00 às 17:30. Desfasamento do qual pode decorrer uma possível perda de horas de trabalho efetivo que resultará em perdas de produtividade e implicações no cumprimento das suas funções. Tudo acrescido ao facto de que tal desfasamento pode significar um acréscimo no risco de segurança, ao desempenhar as suas funções sem o acompanhamento dos restantes colegas de trabalho.

2.44. Ademais, aduz ainda a entidade empregadora que “o período para intervalo de descanso foi estabelecido pela empresa com base na experiência adquirida, visto que no passado o horário de trabalho contemplava apenas 1 hora de intervalo de descanso, tendo se provado que apenas 1 hora de intervalo de descanso não é suficiente para que os trabalhadores, principalmente os que optem por tomar a sua refeição em restaurantes, possam sair do local de prestação de trabalho, dirigir-se até ao restaurante, tomar a refeição e retornar ao local de trabalho. Assim sendo, optou esta empresa por estabelecer o período de hora e meia de intervalo de descanso. O período estabelecido garante que todos os trabalhadores, independentemente da opção de alimentação, tenham o tempo necessário para fazer a

refeição sem urgência. Trata-se de uma medida para garantir um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores.”

2.45. Considerando as circunstâncias alegadas pela entidade empregadora, de resto sem oposição do trabalhador, entendemos que, no caso, se encontram suficientemente concretizadas exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam, de facto, no contexto organizacional apresentado à atribuição do horário solicitado.

2.46. Não obstante, cumpre salientar que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.47. 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 mais 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 e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão do trabalhador:

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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. A empregadora deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, respeitando os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 4 DE JANEIRO DE 2023,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**