

PARECER N.º 78/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/9/2023

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, no dia **30 de dezembro de 2022**, por carta registada, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ...

1.2. O trabalhador remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **30 de novembro de 2022**, através do qual solicitou, nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho e demais normas regulamentares, a *aplicação do regime de horário flexível*, para assistência inadiável e imprescindível à filha nascida em 10 de fevereiro de 2022, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, pelo período de 6 anos, a começar no dia 01 de janeiro de 2023.

1.3. O trabalhador propôs que o horário de trabalho fosse elaborado, dentro do horário de funcionamento geral da empresa, de segunda-feira a sexta-feira, no período compreendido entre as 14.00 horas e as 01.00 horas, com folgas ao fim-de-semana e feriados.

1.4. O trabalhador juntou ao seu pedido um atestado comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar datado de 25 de novembro de 2022.

1.5. A entidade empregadora, por comunicação datada de **20 de dezembro de 2022**, respondeu ao trabalhador, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“(…) 1. ... é uma sociedade comercial que tem por objecto social a “Prestação de serviços de ...”;

2. A ..., dedica-se, fundamentalmente, à prestação de serviços de produção e realização ...;

3. A prestação dos referidos serviços implica que, a montante do processo de implementação dos mesmos, seja concebido um plano rigoroso de alocação de meios técnicos e humanos, ajustado às necessidades de cada cliente, sendo

neste capítulo, que reside o valor acrescentado dos serviços que a ... presta aos seus Clientes;

4. No âmbito da sua actividade, a ... celebrou um Contrato de Prestação de Serviços para desenvolvimento de um projecto de ... “o Projecto”);

5. Com efeito, ao abrigo do referido Contrato de Prestação de Serviços, a ... comprometeu-se a prestar o resultado do serviço de apoio operacional, nas instalações da ..., que compreende o serviço de assistência às operações de ..., serviços estes que são prestados de acordo com as necessidades de produção da ... e de acordo com os horários definidos como adequados, para a realização dos serviços da ...;

6. Ao desenvolvimento deste Projecto, encontravam-se alocados dois recursos humanos da ..., designadamente, o ora Trabalhador e um outro trabalhador, o senhor ..., ambos com as funções de ..., os quais, sob a coordenação operacional da ... realizam as tarefas necessárias à boa condução do Projecto, junto do Cliente;

7. Os dois trabalhadores exerciam as suas funções de acordo com os mapas de trabalho elaborados mensalmente pela ..., em função das necessidades do Projecto a que se encontravam alocados, sendo essencial à execução do Projecto a realização contínua de tarefas de apoio e assistência operacional entre as 08:30 e as 01:00 (horas).

8. Assinala-se que a execução das tarefas e o cumprimento dos horários em questão, já vinham a ser adaptados ao trabalhador, na medida em que este passou a beneficiar do estatuto de trabalhador-estudante, apenas lhe sendo atribuídos horários que fossem (e sejam) compatíveis com o calendário escolar, do curso que frequenta.

9. Sucede que em 30.09.2022, o trabalhador ..., por ter um filho menor de 8 anos, apresentou um pedido de alteração de horário de trabalho para regime flexível, o qual viria a ser deferido pela

10. Com efeito, mediante reestruturação interna e grande esforço, a ... alocou um terceiro trabalhador ao Projecto, o senhor ..., de modo a poder assegurar a sua execução, e permitir ao Trabalhador ... manter o horário de trabalhador estudante, e ao trabalhador ... passar a beneficiar do horário em regime flexível, a ser cumprido de segunda a sexta feira, entre as 9h30 e as 18h30, conforme solicitado pelo mesmo.

11. Sucede que em 30 de Novembro de 2022, veio o ora Trabalhador ..., apresentar também ele um pedido de alteração de horário de trabalho para regime flexível, a ser prestado de segunda a sexta feira entre as 14h00 e a 1h00, para além da compatibilização que possa vir a ser necessária, em virtude do seu estatuto de trabalhador estudante.

12. Caso este horário flexível fosse deferido a favor do Trabalhador, isto significa que, para o Projecto em causa, os três trabalhadores alocados ao mesmo, teriam de prestar trabalho da seguinte forma:

- ... — de segunda a sexta-feira das 9h30 às 18h30
- ... — de segunda a sexta-feira das 14h00 à 1h00
- ... - de segunda a sexta-feira e todos os fins de semana, sábados e domingos, das 08:30 às 01:00.



13. Ora como é evidente, este horário seria completamente impraticável pois em muitos períodos e circunstâncias, são necessários dois trabalhadores, com presença simultânea nas instalações, para execução das tarefas inerentes ao Projecto, não se podendo exigir ao trabalhador ..., que supra todas as necessidades resultantes da atribuição dos horários pretendidos aos trabalhadores ... e

14. Note-se que não seria sequer possível definir um período normal de trabalho em tais termos, nem tampouco exigir tamanha disponibilidade de alguém, ainda que se recorresse ao mecanismo da isenção de horário de trabalho ou à prestação de trabalho suplementar.

15. Por outro lado, atento o valor do projecto em causa, não é viável para a ... alocar mais nenhum recurso a este Projecto, nem tão pouco dispõe a ... de quaisquer outros Trabalhadores disponíveis para virem suprir os horários deste Projecto, uma vez que todos os trabalhadores da empresa se encontram neste momento alocados a projectos em cursos, com os seus próprios parâmetros, prazos de execução e horários definidos, em vista da sua execução e conclusão.

16. A título excepcional, e através de um elevado esforço organizativo, conseguiu a ... por algumas vezes, suprir as faltas dos trabalhadores neste Projecto mediante a deslocalização de trabalhadores de outros projectos, para pontual assistência a este (nomeadamente através da trabalhadora ...). Todavia, foram situações de carácter pontual e excepcional, não se podendo tornar recorrentes, sob pena de quer o Projecto junto da ..., quer a normal actividade da ... ficarem comprometidas, tornando-se manifestamente impossíveis.

17. Ainda assim, atenta a importância de conciliação da vida profissional e familiar, e porque a ... sempre defendeu e promoveu um ambiente de trabalho salutar, estando atenta às necessidades dos seus trabalhadores, a ... analisou a possibilidade de efectuar trocas de equipas, de horários, de projectos entre os diversos trabalhadores da empresa, mas tal não se afigurou possível, uma vez que cada projecto tem necessidades específicas e carece de trabalhadores com habilitações, know-how e experiências adequadas à sua execução.

18. Ou seja, no conjunto da globalidade dos trabalhadores da empresa, e mesmo dentro das mesmas categorias profissionais, os trabalhadores não exercem as funções todas da mesma forma, sendo as suas especificidades determinantes na alocação de cada projecto.

19. Neste sentido, a ... não logrou alcançar uma solução de “trocas” entre trabalhadores e postos de trabalho que pudessem viabilizar os horários pretendidos pelos trabalhadores do Projecto.

20. Para além disso, os próprios trabalhadores ... e ... não se mostraram interessados em trocar de Projecto ou de Cliente.

21. Em face destas limitações, a ..., para tentar desbloquear esta situação, convocou os três trabalhadores alocados ao Projecto para uma reunião interna, de modo a tentar fomentar uma solução consensual e conjunta entre os mesmos, em que, designadamente, usufríssem dos horários flexíveis pretendidos apenas em dias alternados, ou em que alternassem a prestação de trabalho aos fins de semana, de modo a que todos pudessem usufruir de

horários de trabalho mais compatíveis com as suas responsabilidades familiares.

22. A reunião teve lugar no dia 14 de Dezembro de 2022, dela se lavrando a acta que fica anexa a esta comunicação, e da qual decorreu não ser possível chegar a qualquer consenso, uma vez que os trabalhadores ... e ... não se disponibilizaram para tentar conciliar horários nem períodos de trabalho, não tendo havido sequer disponibilidade para acordar num horário flexível distinto do solicitado, insistindo ambos na sua intenção de prestar trabalho nos horários constantes dos seus requerimentos, o que para ... não é comportável nem exequível.

23. Com efeito, não é possível sobrecarregar o trabalhador ... com a “cobertura” de todos os períodos de actividade remanescentes, dado que tal resultaria num horário de trabalho ilegal para este trabalhador;

24. Nem tão pouco é viável em termos económicos e estruturais para a ..., contratar um novo trabalhador para alocar unicamente a este projecto, com o intuito de viabilizar a atribuição de um horário flexível ao Trabalhador ... nos termos pretendidos por este.

25. A atribuição do horário solicitado não é, pois, exequível na medida em que não é possível substituir o senhor ... no exercício das suas funções, nos horários e períodos dos quais este se pretende exonerar, sendo o Trabalhador indispensável à sua realização, uma vez que tais funções são essenciais à execução do Projecto e não há outro trabalhador disponível para as realizar;

26. Por outro lado, a boa execução do Projecto (deste em concreto, assim como de qualquer outro levado a cabo pela ...) são absolutamente fundamentais, pois a sua não execução, ou execução deficiente, com falhas de assiduidade e pontualidade determinam, como é evidente, a cessação da prestação de serviços contratada pelo Cliente.

27. Como é evidente, se os serviços não forem prestados nos termos contratados e os contratos de prestação de serviços vierem a ser denunciados pelos Clientes, a ... não terá serviços para executar, nem Clientes a quem os prestar, ficando esvaziada na sua actividade e objecto.

28. A prestação dos serviços contratados à ... e a boa execução dos projectos, nos termos contratados, contando com a colaboração dos Trabalhadores alocados aos mesmos é fundamental e um alicerce de toda a estrutura da actividade da empresa, sendo imperioso ao seu funcionamento que os horários sejam cumpridos pelos trabalhadores conforme se encontravam definidos, e que as tarefas sejam por estes realizadas nos termos e condições vigentes e estipuladas nos respectivos contratos de trabalho sob pena de o funcionamento da empresa se tornar impossível ou altamente deficitário.

Nestes termos, atenta a necessidade imperiosa de funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir o senhor ... no exercício das suas funções, lamentavelmente, não é possível autorizar a alteração de horário de trabalho pretendida e constante do requerimento apresentado em 30.11.2022, pelo que notificamos V. Exa. da intenção de recusa de autorização do horário flexível solicitado. (...)

1.5. A entidade empregadora juntou à intenção de recusa a acta da reunião que decorreu no dia 14 de dezembro de 2022, e a que se refere no ponto 22 da intenção de recusa, e cópia do pedido de horário flexível do trabalhador ..., e respetiva decisão de aceitação.

1.6. O trabalhador respondeu à intenção de recusa, no dia **22 de dezembro de 2022**, referindo, no essencial que:

“(...) De seguida, responderei invocando os pontos relativos aos fundamentos indicados pela...:

6. O descrito neste ponto não corresponde à verdade. Aquilo que aqui é invocado em relação aos recursos humanos alocados ao Projeto ...: Até agosto de 2022 havia 3 serviços (pessoas): eu, o ... e o A partir de setembro de 2022 ficámos apenas 2 trabalhadores, eu e o ..., tendo o trabalhador ... integrado o Projeto ..., conforme se pode verificar nos horários destes meses.

9. Apenas uma nota em relação a este ponto, o trabalhador ... fez o pedido de horário flexível estando a integrar o Projeto ..., na altura não integrava o projeto

10. Conforme mencionado no ponto 6, o trabalhador ... nunca integrou outro projeto sem ser o Projeto ... (há mais de 10 anos que o faz sem nenhuma interrupção). Este fundamento não tem razão de ser.

Mais se acrescenta que o trabalhador ... foi novamente integrado no Projeto ..., apenas a partir de 1 de dezembro de 2022, sem haver nenhum horário nesse projeto que compreenda o horário que foi aceite no seu pedido de horário flexível, apenas e só por opção da O primeiro horário de entrada é às 8:30.

11. Aqui pretendo apenas referir que o meu pedido de horário flexível também teve em conta a minha condição de estudante, além de trabalhador.

12. Volto a referir que os únicos trabalhadores que estão neste momento a prestar serviço em horários definidos pelo Cliente ... sou eu e o O horário do ... não é solicitado pelo cliente e configura um serviço extra por parte da

15. Existem dois trabalhadores no projeto ... que já estiveram alocadas ao projeto ..., a ... e o ..., que estão familiarizados com o projeto. No projeto ..., por outro lado, existe alguma disponibilidade para alocar serviços de mais do que um Freelancer durante grande parte dos horários mensais.

20. Mais uma vez, reforço que a partir de setembro de 2022, o trabalhador ... saiu do projeto ... para integrar o projeto ..., aquilo que aqui referem é uma falácia.

22. Houve reunião no dia 14 de dezembro de 2022, mas não concordei com o teor da ata que foi lavrada dessa mesma reunião, daí não ter dado o meu acordo à mesma, apesar de esta ter sido anexada a este processo.

Além destas observações acerca de alguns dos fundamentos que apresentam para recusar o meu pedido de horário flexível, gostaria de fazer a seguinte consideração: Se aceitaram o pedido de horário flexível do trabalhador ... quando este integrava um projeto noutro cliente (Projeto ...) e só depois o colocaram no mesmo Cliente que eu (Projeto ...), por que razão recusam agora o meu pedido de horário flexível? Sinto que de alguma forma a ... me discrimina em relação ao meu colega, tendo eu todos os pressupostos para que o meu

pedido de horário flexível seja aceite. Mais acrescento que, nos dois últimos meses de 2022 (novembro e dezembro), não me foi atribuído nenhum fim de semana de folga e o último que gozei foi no fim de semana de 15 e 16 de outubro. Isto aconteceu sem que a ... me informasse que seria necessário trabalhar todos os fins de semana durante os meses de novembro e dezembro. Também aqui me senti desconsiderado, injustiçado, maltratado e discriminado pela ..., entidade patronal para quem trabalho desde maio 2004, há mais de 18 anos. Refiro, por último, que os horários que anexam aos fundamentos para a recusa para o meu pedido de horário flexível não correspondem ao que realmente nos foi atribuído e foram alterados, como inclusive se pode verificar no horário de dezembro, em que “por lapsos” tem o ano de 2023, além da qualidade horrível de leitura, propositada ou não. Para que não haja enganos, ou se tirem ilações erradas, anexo à minha apreciação os horários reais que foram enviados pela ..., em que estão incluídos todos os trabalhadores que prestam e prestaram serviço no projeto ..., e também os que são publicados no Cliente ..., de setembro a dezembro de 2022. Nestes horários, pode verificar-se que nestes 4 meses (132 dias), o trabalhador ... prestou serviço 34 dias na ..., sendo que metade destes dias foram no mês de dezembro, após ter sido aprovado o seu pedido de horário flexível e após o meu pedido de horário flexível. (...)

1.6. O trabalhador junta ao seu pedido 4 (quatro mapas de horários de trabalho).

1.7. A entidade empregadora veio ainda responder à apreciação do trabalhador, em **29 de dezembro de 2022**, resposta que, por exceder a tramitação legalmente prevista para o presente procedimento, nos termos do artigo 57º do Código do Trabalho, não será, por ora, tomada em consideração para a presente apreciação, na medida que sobre a mesma o trabalhador não teve oportunidade de exercer o seu direito ao contraditório.

1.8. A entidade empregadora junta ainda um mapa de alocações de trabalhadores/as por projecto e três mapas de horários de trabalho, relativos aos meses de outubro, novembro e dezembro de 2022.

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

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

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

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

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

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

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível

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

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

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

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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 assistência inadiável e imprescindível à filha nascida em 10 de fevereiro de 2022, com quem declarou e comprovou viver em comunhão de mesa e habitação, pelo período de 6 anos, a começar no dia 01 de janeiro de 2023, propondo a elaboração do horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, no período compreendido entre as 14.00 horas e as 01.00 horas, com folgas ao fim-de-semana e feriados.

2.36. O pedido do trabalhador aqui em análise encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, 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. É justamente nesse sentido que a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa, alegando, no essencial, que são razões que se prendem com necessidades imperiosas de funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir trabalhador requerente no exercício das suas funções que fundamentam a impossibilidade de atender ao pedido formulado pelo trabalhador.

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 excepcionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 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. Analisada a intenção de recusa, compreendemos de facto as razões que motivam a intenção de recusa, sejam as circunstâncias que motivam as alegadas exigências de funcionamento da e a impossibilidade de substituir o trabalhador requerente, esta em grande medida assente no facto de os vários trabalhadores da empresa se encontrarem alocados a diferentes projectos, o que impossibilita a sua transferência entre os vários projetos para cumprir diferentes horários.

2.42. Entendemos, todavia, que as circunstâncias alegadas, por legítimas que sejam, e que traduzam dificuldades práticas na organização dos tempos de trabalho dos vários trabalhadores, não permitem, só por si, justificar validamente a recusa da atribuição do horário flexível ao trabalhador requerente,

2.43. Desde logo, porque a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as

vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas, porquanto existem, pelo menos, duas versões sobre a afectação dos trabalhadores aos diferentes projetos, em particular os três trabalhadores que integram a equipa do requerente (incluindo o próprio), e porque existem igualmente duas versões sobre os horários de trabalho praticados.

2.44. Mas, em bom rigor, a circunstância que torna, em si mesma, inviável a recusa de atribuição do horário flexível ao requerente é, também ela, alegada e comprovada pela entidade empregadora quando menciona a existência de, pelo menos, outros trabalhador que beneficia de horário flexível; circunstância que, por referência à recusa da entidade empregadora ao pedido deste trabalhador em concreto, iria, de facto, criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, sem que para, para tanto, tivesse sido invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.45. Ora, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt).

2.46. Mesmo que isso implique reconhecer o direito à conciliação a todos/as os/as os trabalhadores/as com a mesma categoria profissional (ou não), conquanto se enquadrem os seus respetivos horários no período de funcionamento do estabelecimento/empresa, já que, como temos defendido, “(...) não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade”, porquanto tal era admitir que o exercício de tais direitos dependesse de uma ordem de prioridade temporal, ou seja, “os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se, no universo da sua entidade empregadora, já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos.”

2.47. Posto o que, perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento ou prejuízo para qualquer das partes, impõe-se uma **distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas /as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica (consultar o Parecer nº 710/CITE/2017 disponível para consulta em www.cite.gov.pt).**

2.48. Neste passo, aludimos ainda ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuindo para uma clarificação da coexistência de direitos em conflito numa mesma entidade empregadora, designadamente a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães, esclarece que: “(...) importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”

2.49. Saliente-se ainda 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.

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

2.51. 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.

2.52. Concluindo, em nosso entendimento, resulta da própria intenção de recusa da entidade empregadora a viabilização do horário flexível solicitado pelo trabalhador, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, inexistindo circunstâncias que nos permitam concluir que o mesmo representa, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que impeça a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. 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 ...

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 ao trabalhador 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE JANEIRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE

PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.