

PARECER N.º 164/CITE/2018

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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.

Processo n.º 372/FH/2018

I – OBJETO

1. A CITE recebeu em 23.02.2018, por correio registado, com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., assistente social, a exercer funções de educadora social, para efeitos da emissão de parecer 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.
2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 24.01.2018, foi rececionado pela entidade empregadora, em mão, na mesma data, e cujo teor é o seguinte:
*“(...) enquanto trabalhadora e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, venho por este meio solicitar a possibilidade de atribuição de um regime de horário flexível, por um período de 5 anos, com o seguinte horário:
9h00-13h00/14h00-17h30 de segunda a quinta-feira;
9h00-13h00/14h00-15h00 à sexta-feira.
São meus filhos (...) de 11 anos e (...), de 7 anos. Os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.”.*

3. Em 08.02.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por carta registada, com aviso de receção, assinado em 12.02.2018, que se passa transcrever:

"(...) No dia 24 de janeiro de 2018 deu entrada nesta instituição do pedido de adoção de horário flexível remetido pela trabalhadora (...). Com tal pedido fora remetida uma declaração emitida pela junta de freguesia (...) e, documentos de identificação.

- Enquadramento Fático

a) A entidade patronal é uma instituição de solidariedade social sem fins lucrativos;

b) Exercem atividade para esta instituição cerca de 16 trabalhadores na delegação de ...;

c) Uma destas funcionárias é Dra. (...), que exerce a sua atividade de assistente social, mediante contrato de trabalho a termo incerto celebrado em 31/08/2007 e alterado em 02/01/2014;

d) Tendo como horário de trabalho 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 17:00h.

No pedido que efetua diz que requer a concessão de horário flexível "por um período de cinco anos, com o seguinte horário: 9h00-13h00/14h00-17.30 de segunda a quinta-feira e 9h00-13h00/14h00-15h00 à sexta-feira. São meus filhos (...), de 11 anos e (...), de 7 anos, os menores vivem comigo em comunhão de mesa e habitação"

Desde logo, a trabalhadora não esclarece qual o seu estado civil e se vive ou não em união de facto ou sequer esclarece o regime de guarda existente e celebrado com os pais dos menores para que se possa aferir se o outro conjugue já goza desta possibilidade pelo que e, desde logo manifestamente insuficientes dos documentos juntos pela trabalhadora para que a entidade patronal possa aferir se a mesma se encontra ou

não em condições de usufruir da benesse legislativa concedida aos trabalhadores com responsabilidades parentais.

Acresce que, no que respeita ao seu filho (...) o mesmo já tem onze anos de idade pelo que, quanto a este e se fosse apenas por este menor atenta ao facto de não ser junta declaração que comprove qualquer deficiência ou doença crónica apenas poderia solicitar este regime pelo período de um ano ou seja, até aquele perfazer 12 anos.

Porém, derivado ao facto de ter a menor (...) aparentemente a cargo poderá usufruir do mesmo até que aquele perfaça 12 anos de idade, desde de que verificados os restantes pressupostos.

Assim, face à ausência dos elementos respeitantes às responsabilidades parentais desde de logo falece a razão principal e que se encontra adjacente ao espírito da possibilidade de recurso por parte de um trabalhador ao pedido de horário flexível — a necessidade do efetivo exercício das responsabilidades parentais face à impossibilidade do outro conjugue e que, o horário por si praticado inviabiliza e dificulta a conciliação entre as suas obrigações profissionais e a sua vida familiar.

Para além deste facto objetivo acresce que, a trabalhadora em causa não solicita qualquer horário flexível antes impõe um horário ao empregador.

O conceito de horário flexível não prevê nem foi criado para que o trabalhador pudesse impor ao empregador, um horário de acordo com a conveniência.

Conforme dispõe o art.º 56º, n.º2 do CT, o horário de trabalho flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”, competindo, no entanto, ao empregador elaborar esse horário.

In caso, não é dada qualquer margem ao empregador, pelo que, o peticionado não se enquadra no âmbito da aplicação do artigo 56º do

CT, uma vez que não requer um horário flexível com finalidade de proteção e promoção das suas responsabilidades parentais mas antes impõe à entidade patronal um horário não explicando sequer a necessidade agora tida para o efeito.

Pese embora por si só os três factos supra expostos sejam já causa suficiente para esta instituição proceder à recusa do solicitado acresce ainda que, a alteração do horário nos termos propostos coloca em causa o funcionamento da própria instituição e, o protocolo ao abrigo do qual a trabalhadora fora contratada.

A requerente como sabe fora contratada ao abrigo do protocolo celebrado com a Segurança Social e, de acordo com o mesmo o número de funcionários necessários para que o mesmo esteja implantado e em funcionamento é o aí estipulado, tendo o atendimento que funcionar assim os dias previstos e nos horários previstos.

A trabalhadora tem como dias de atendimento a sexta-feira até às cinco horas da tarde pelo que, requer que o seu horário à sexta-feira não se prolongue até às cinco fará com que a instituição esteja a incumprir o protocolo celebrado com a Segurança Social e, obviamente tal não pode acontecer pois que colocaria em risco o próprio trabalho da requerente.

Pelos motivos expostos, é intenção desta instituição recusar o pedido de horário flexível (...).”

4. A trabalhadora requerente apresentou, em **15.02.2018**, apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

“Contestando os fundamentos do indeferimento:

1 -1ºParágrafo

...«Desde logo...»

a) o estado civil da requerente, ou se vive, ou não, em união de facto, são factos que o art.º citado (56.º) do CT não refere. Bem como não refere saber se «o outro cônjuge» «já goza desta possibilidade».

b) o n.º 1 do art.º 56.º admite que este direito (horário de trabalho flexível) possa ser usado / usufruído por cada um dos progenitores, ou por ambos).

e) «Benesse legislativa»...A Lei designa a possibilidade de horário flexível como um direito dos pais trabalhadores, cumpridos os requisitos que estabelece.

2 --2º Parágrafo

«Acresce que... » ... argumento não considerável como fundamento do indeferimento, como, aliás, é reconhecido no parágrafo a seguir (... e sua idade).

3 - Não impus nenhum horário: limitei-me a referir a escolha a que se reporta o n.º2 do art.º 56.º. A elaboração do horário compete ao empregado; ao trabalhador/a compete evidenciar à entidade empregadora uma escolha, uma preferência. Neste caso obedece às 35h semanais que devo cumprir.

4 - Assim, aparentemente, o Despacho confunde uma escolha, uma preferência, com uma elaboração.

5 -..." a alteração de horário coloca em causa...ao abrigo do qual a trabalhadora fora contratada."... Faço parte de uma equipa multidisciplinar composta por quatro técnicos superiores, com funções iguais às minhas que facilmente asseguram o atendimento até às 17h.

6 - ... "A trabalhadora tem como dias de atendimento a sexta-feira até às cinco horas da tarde..." Até final de Janeiro 2018 o meu dia de atendimento era à segunda-feira, sendo que atualmente os dias de atendimento são rotativos, estipulados entre os diferentes técnicos para que nunca se coloque em causa o funcionamento da delegação.

*(...) Parecendo-me que nenhuma necessidade imperiosa ou impossibilidade de substituição de trabalhador são efetivamente indicadas, renovo o pedido de flexibilização de horário.
Junto cópia da regulação das responsabilidades parentais”*

5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 21.02.2018, por correio registado, com aviso de receção.

*

6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) 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 (...)”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - “Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas

as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
3. 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 fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".
4. 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.

5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe *“Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”*

recomendar 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”.

8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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.
9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que " *Os pais e as mães têm direito 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 o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que " *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".

12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito "(...) *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.*"

13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de

trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, 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 que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

15. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
16. 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 que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo

57.º do Código do Trabalho.

18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
19. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, 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.
20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, 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”.
21. 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.

22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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. 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 indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. 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.
23. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada 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**². Importa, ainda, que a amplitude indicada

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

24. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender 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 determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.
25. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, que: - *“(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.**”* (negrito nosso).
26. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

Acórdão que: - *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”* (negrito nosso).

27. Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
28. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
29. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/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 actividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

- 30.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 31.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências

imperiosas.

32. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, de segunda-feira a quinta-feira, das 9:00h às 13:00h e das 14:00h às 17:30h, e à sexta-feira, das 9:00h às 13:00h e das 14:00 às 15:00h, durante um período de 5 (cinco) anos.**
33. Alegou para o efeito pretendido que tem 2 (dois) filhos menores, com 7 (sete) e 11 (onze) anos de idade, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação.
34. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora sustenta a decisão no facto da trabalhadora não esclarecer qual o seu estado civil, se vive ou não maritalmente com o pai dos menores, se existe acordo parental quanto à guarda dos filhos, porquanto as informações em falta não lhe permitirem aferir se a requerente “se encontra ou não em condições de usufruir da benesse legislativa concedida aos trabalhadores com responsabilidades parentais”. Também, coloca em causa a questão de saber em relação a qual dos menores é realizado o pedido uma vez que é indicado o prazo de cinco anos. Indaga, ainda, a existência de efetiva necessidade do exercício das responsabilidades parentais por parte da trabalhadora. Afirma que a requerente não solicita, pelo contrário impõe um horário. E, termina alegando que a trabalhadora está no atendimento à sexta-feira até às 17h00m, e se não fizer esse horário fará com que a instituição incumpra o protocolo celebrado entre aquela e a Segurança Social.
35. Contesta a trabalhadora na sua resposta à intenção de recusa a inexistência de possibilidade de quebra do protocolo mencionado pela

entidade empregadora caso lhe seja autorizado o horário solicitado, na medida em que a equipa a que pertence é multidisciplinar e constituída por 4 (quatro) técnicos superiores, com funções iguais às suas, que poderão, facilmente, assegurar o atendimento até às 17h00m, tanto mais que os dias destinados àquela função são estabelecidos, rotativamente, entre os diferentes técnicos.

36. Ora, a trabalhadora vem, solicitar à entidade patronal a atribuição de regime de trabalho de horário flexível para prestar assistência aos seus filhos menores, tendo apresentado requerimento para esse efeito, o qual obedeceu aos requisitos legais.
37. Tratando-se de um direito da trabalhadora, independentemente do seu estado civil, poderá ser gozado também pelo pai ou por ambos, não exigindo a lei e, como tal, não constitui pressuposto para atribuição de horário flexível, nem existindo qualquer dever por parte da trabalhadora de esclarecimento quanto o seu estado civil, se vive ou não maritalmente com o pai dos menores, antes pelo contrário, trata-se de um direito pessoal protegido pela reserva da vida privada.
38. Ambos os filhos são menores de 12 (doze) anos, pelo que o pedido poderá ser realizado quanto a qualquer um dos dois ou ambos.
39. O atendimento é precedido de uma escala rotativa dos elementos da equipa a que pertence a trabalhadora, todos técnicos superiores e com funções idênticas, com a finalidade de assegurar o funcionamento daquele serviço e da própria delegação.
40. Pelo exposto, conclui-se que a atribuição à trabalhadora do horário solicitado não coloca em causa o funcionamento do serviço nem da

delegação, na medida em que existem outros trabalhadores com funções idênticas às suas que poderão substituí-la nas suas ausências, não ficando a descoberto o período de trabalho daquele dia da semana (sexta-feira).

41. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
42. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
43. A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - “Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem 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. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem 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.”

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

- 3.2.** O empregador 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

*

APROVADO POR MAIORIA, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE

21 DE MARÇO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA, TENDO SIDO APRESENTADA A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

- “A Confederação do Turismo Português entende que o pedido em apreciação, de atribuição de um “horário de flexível”, não tem qualquer suporte no estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Com efeito, resulta claro que no mesmo é solicitada a adoção de um horário fixo e não um horário flexível, já que este é definido como horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e os horários que solicita não compreendem esta faculdade.

Tal basta para se considerar que o pedido em análise não se enquadra na disposição legal que fundamenta a atribuição de um horário flexível (artigo 56.º do Código do Trabalho).”.

- * -