

PARECER N.º 346/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 1001/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 11.05.2018, por correio registado, com aviso de receção, do ..., **de** ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., ajudante de ação direta de 3.ª, 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.

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, em 16.04.2018, para prestar assistência inadiável e imprescindível a 2 (dois) filhos menores de 12 (doze) anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, um com 22 (vinte e dois) meses e o outro com 7 (sete) anos de idade, pelo período de cinco anos, com o seguinte horário de trabalho:

- **Das 08:00 horas às 12:00 horas** (manhã) e **das 14:00 horas às 18:00 horas** (tarde).

Constituído por uma **componente fixa de 4 horas** (plataformas fixas) - das 10:00 horas às 12:00 horas (manhã); das 14:00 horas às 16:00 horas (tarde).

Com um período para **intervalo de descanso diário das 12:00 às 14:00 horas.**

- 1.3. Em 27.04.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio registado, com aviso de receção, da intenção de recusa, comunicando-lhe o indeferimento do seu pedido por decisão da Direção que, em síntese, se baseou nos seguintes fundamentos:

“(...) requereu horário de trabalho flexível, sem, no entanto, juntar prova documental que vive em comunhão de mesa e habitação com os seus filhos menores.

No requerimento é referido que o mesmo é realizado “... nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho”.

Após a análise do pedido de V. Exa. e uma vez que o enquadró nessa norma legal, vimos pela presente comunicar a intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento da Instituição que obstam à atribuição do horário flexível que V. Exa. solicitou conforme se exporá, nomeadamente:

- Antes de mais, constatamos que, ao mencionar que pretende trabalhar no período das 08h00 às 12h00 e das 14h00 às 18h00, o seu pedido não se enquadra no regime dos artigos 56.º e 57.º do CT, antes se trata de um pedido de alteração de horário de trabalho.

- O regime de horário flexível, de acordo com o art.º 56.º do CT, traduz-se na escolha por parte do trabalhador de um horário maleável, dentro de certos limites fixados pelo empregador. Um pedido de flexibilidade de horário corresponde a um pedido ao empregador de fixação de um período diário dentro do qual o trabalhador pode escolher as horas de início e término da jornada diária de trabalho. Aquilo que V. Exa. vem requerer é antes um horário rígido, com horas de início e termo previamente definidas. Assim, consideramos o pedido inepto, pois

compete ao empregador a fixação do horário de trabalho (art.º 212.º/1 Código do Trabalho) e não o contrário.

Acresce.

- O contrato de trabalho em vigor entre as partes, teve início em 14 de maio de 2015, no qual V. Exa. exercia funções indiferenciadas de Trabalho Auxiliar, em regime de tempo completo (40h).

- Em 14 de novembro de 2015, foi outorgado um aditamento ao contrato, com alteração das funções a desempenhar, passando a enquadrar-se na categoria de Ajudante de Ação Direta de 3.ª com redução do número de horas de trabalho, passando a ser de 37h (tempo completo).

- Na verdade, nos primeiros seis meses de contrato (entre maio e novembro de 2015), V. Exa. cumpriu horário no Lar Residencial desta Entidade, nos horários rotativos das 7h às 15h e das 15h às 23h, tendo este período temporal servido de indicador para a avaliação das adequações mútuas quer ao tipo e ambiente de trabalho, quer a dificuldades inerentes às funções em causa.

- O ... destina-se a acolher pessoas portadoras de deficiência, prestando-lhes assistência nas suas necessidades relativas a alimentação, cuidados de higiene pessoal, desempenho de atividades da vida diária, tratamento de roupa, apoio no cumprimento de planos individuais de medicação e no planeamento e acompanhamento regular de consultas médicas e outros cuidados de saúde, entre outras atividades pertinentes, que contribuam para o bem-estar dos utentes. Trata-se de tarefas que, pela sua condição, os utentes não conseguem de todo desempenhar sozinhos ou para cujo desempenho necessitam de auxílio.

- Estas funções passam pela prestação, em regime diurno e/ou noturno, de serviços de bem-estar, de higiene, de alimentação, conforto e de acompanhamento nos tempos livres, conforme funções descritas no BTE n.º31 de 22/8/2015.

- *É de senso comum que muitas das necessidades dos utentes são sentidas por estes e têm que ser atendidas — sob pena de serem postos em causa o seu bem-estar, direitos e dignidade, que esta Instituição se compromete a respeitar e a por eles zelar — tanto no período diurno como no período noturno. Daí a necessidade de organização do trabalho por turnos, necessidade que, de resto, resulta do período de funcionamento do serviço: 24 horas por dia, 7 dias por semana, durante todo o ano civil e à qual a lei nos obriga (vide art.º 221.º, 1 CT).*
- *Ora, a avaliação feita pelas partes (trabalhadora e a Direção da Instituição), foi no sentido de se proceder à renovação do contrato de trabalho, com o aditamento já anteriormente referido.*
- *É de salientar que a população alvo dos cuidados de V. Exa. é portadora de deficiências permanentes, de natureza grave e severa, envolvendo as deficiências mentais, motoras, paralisias cerebrais, autismo, multideficiências e duplos diagnósticos (deficiência e doença mental). Trata-se de pessoas que necessitam da manutenção de rotinas muito claras, bem como da constância dos trabalhadores com quem se relacionam.*
- *Mais acresce, de igual modo, que esta Entidade é uma Instituição ..., sem fins lucrativos, que gere dentro do maior rigor e contenção, os subsídios estatais que permite fazer face às despesas inerentes ao seu funcionamento.*
- *Assim, a atribuição de um regime de horário flexível, a V. Exa. implicaria necessariamente a contratação de um outro trabalhador, tendo em consideração o facto de não possuímos legitimidade para efetuar uma troca de funções com outro trabalhador interno, pelos contratos específicos que cada um deles tem nas diferentes valências da Entidade.*

- A única alternativa passaria, portanto, pela admissão de um novo trabalhador, o que como é evidente oneraria os custos da Instituição, sendo claramente impossível de executar.

- E o horário pretendido por V. Exa. iria impedir o normal funcionamento do serviço, cujo horário de funcionamento compreende o período de 24 horas, 365 dias por ano.

Acresce que, por via do mesmo os colegas do serviço iriam ser sobrecarregados com mais horas de trabalho.

- Do mesmo modo, não existe qualquer interesse em deslocar a trabalhadora para outras funções abrangidas pelas outras valências (Centro Educacional, Centro de Atividades Ocupacionais, Formação Profissional e Clínica de Medicina Física e Reabilitação), uma vez que todos os postos de trabalho estão preenchidos e claramente definidos.

- Neste contexto, V. Exa. é imprescindível no seu posto de trabalho a desenvolver-se nos moldes atuais, pelo que lamentamos informar que não nos é possível satisfazer a pretensão em causa.

- Mais informamos que, segundo a lei, tem cinco dias, a contar da receção da presente missiva, para fazer querendo a sua apreciação da situação, prazo findo o qual, estes fundamentos serão remetidos para a Entidade competente na área da igualdade de oportunidades — a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Pelo exposto, consideramos que procedemos a urna análise profunda sobre a forma mais adequada de lhe conceder os direitos, quer constitucionais, quer laborais, estabelecidos, o que, aliás, sempre aconteceu, sem, contudo prejudicar o funcionamento da Instituição, no entanto, verificou-se que tal é manifestamente impossível, pelo que é indeferido o seu pedido.

(...)"

- 1.4. A trabalhadora requerente expediu, em **03.05.2018**, por carta registada, com aviso de receção, apreciação à intenção de recusa, com o seguinte teor:

“(…) nos termos do p.4 art.º 57 do Código do Trabalho reafirmo o pedido constante do requerimento, enviado a 16 de Abril de 2018, de flexibilidade de horário de trabalho (...), com os seguintes fundamentos:

- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho, nos termos legais, já expressamente referidos na minha carta de 16 de Abril de 2018, pois tenho dois filhos menores de 22 meses e 7 anos que estão matriculados e frequentam a Creche da ... e o 10 ano de escolaridade no do Agrupamento de Escolas ..., respetivamente, conforme documentos já enviados,
- O meu cônjuge está a trabalhar no estrangeiro, conforme declaração que remeti juntamente com o requerimento,
- Não é aceitável de acordo com os princípios da boa-fé, as normas constitucionais e legais que tendo enviado todos os comprovativos e não sendo mãe solteira, viúva ou divorciada venham questionar se os meus filhos menores vivem em comunhão de mesa e habitação (!?). De todo modo e à cautela, anexo, cópias dos cartões de cidadão e declaração da Junta de Freguesia.
- Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, estou disponível para que organizem o horário de trabalho, entre as 8h e 18h00 sem prejuízo do regime de folgas (dia de descanso semanal complementar e dia de descanso semanal obrigatório) praticado.
- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos menores.
- A Instituição tem um número significativo de trabalhadores classificados

como Ajudante Ações de Direta o que tornam inaceitáveis os factos aduzidos por V. Exas sobre as carências de trabalhadores, horários de trabalho e a exigência das tarefas e funções devidas à especificidade da atividade.

- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse das crianças e dos interesses da Instituição que reconhecidamente pratica horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o numero de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho.

Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade;

- Não põe em causa o clima social da Instituição e o pedido não colide e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da Instituição.

- Solicitei uma 'plataforma móvel" e não "fixa" de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho, dentro das condições do requerimento de 16 de Abril de 2018. Nem nesta matéria as razões invocadas são minimamente aceitáveis!

- A serem aceites os argumentos de V. Exas tornam as normas da flexibilidade inócuas, ou seja, sem efeito prático.

Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho.

(...)"

1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a

entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 11.05.2018, por correio registado, com aviso de receção.

*

- 1.6. 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

- 2.1. 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 (...)."

- 2.2. 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.

- 2.3. 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".

- 2.4. 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.

- 2.5. 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*.

- 2.6. 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).
- 2.7. 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”*.

- 2.8. 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.
- 2.9. 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.*
- 2.10. 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 vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP),

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

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."

2.12. 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.*"

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

2.14. 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.

2.15. 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).

- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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.
- 2.18.** 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.
- 2.19.** 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.

- 2.20.** 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”.
- 2.21.** 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.
- 2.22.** 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.

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

2.24. 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

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.

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

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.

- 2.25.** 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.
- 2.26.** 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)].
- 2.27.** 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 atividade 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.

- 2.28.** 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.
- 2.29.** 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.
- 2.30.** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido, pelo período de 5 (cinco) anos, autorização para trabalhar em regime de horário flexível, das 08:00 horas**

às **12:00 horas** (manhã) e **das 14:00 horas às 18:00 horas** (tarde). O horário requerido deverá ser constituído por uma **componente fixa de 4 horas** (plataformas fixas), das 10:00 horas às 12:00 horas (manhã); das 14:00 horas às 16:00 horas (tarde), com um período para **intervalo de descanso diário das 12:00 às 14:00 horas**.

- 2.31.** Alegou para o efeito pretendido que tem 2 (dois) filhos menores de 12 (doze) anos, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, um com 22 (vinte e dois) meses e o outro com 7 (sete) anos de idade.
- 2.32.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento da Instituição que obstam à atribuição do horário flexível.
- 2.33.** Na explicitação dos motivos invocados refere que o pedido não se enquadra no regime dos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, antes se trata de um pedido de alteração de horário de trabalho, que considera tratar-se de um horário rígido, com horas de início e termo previamente definidas. A necessidade de organização do trabalho por turnos, resulta do período de funcionamento do serviço: 24 horas por dia, 7 dias por semana, durante todo o ano civil. A atribuição de um regime de horário flexível implicaria a contratação de um outro trabalhador, não possuindo aquela entidade legitimidade para efetuar uma troca de funções com outro trabalhador interno, pelos contratos específicos que cada um deles tem nas diferentes valências, bem como “oneraria os custos da Instituição, sendo claramente impossível de executar”. O horário pretendido iria impedir o normal funcionamento do serviço e da concessão do mesmo resultaria uma sobrecarga horária para os colegas.
- 2.34.** O empregador afirma, ainda, não existir da sua parte qualquer interesse

em deslocar a trabalhadora para outras funções abrangidas pelas outras valências uma vez que todos os postos de trabalho estão preenchidos e claramente definidos.

- 2.35.** Conclui que a trabalhadora é imprescindível no seu posto de trabalho a desenvolver-se
- 2.36.** A trabalhadora vem responder ao indeferimento do pedido de horário flexível, por requerimento enviado em 03.04.2018.
- 2.37.** 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.
- 2.38.** Da análise do pedido, da intenção de recusa e da resposta a esta última, resulta manifesta a existência de vontades convergentes, dado que o fundamento que motivou a recusa versou na impossibilidade de atribuição de folgas fixas aos fins de semana que havia sido solicitado no pedido mas, entretanto, abdicado pela trabalhadora na resposta à intenção de recusa, que declara a sua concordância na manutenção das folgas rotativas naqueles dias de semana.
- 2.39.** 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.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., **de** ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., para trabalhar **pelo período de 5 (cinco) anos, em regime de horário flexível, das 08:00 horas às 12:00 horas (manhã) e das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde)**, constituído por uma **componente fixa de 4 horas** (plataformas fixas), das 10:00 horas às 12:00 horas (manhã); das 14:00 horas às 16:00 horas (tarde), com um período para **intervalo de descanso diário das 12:00 às 14:00 horas**.
- 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 UNANIMIDADE, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 30 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.