

PARECER N.º 509/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo 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 2163/FH/2018.

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13.08.2018, da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador, ..., detentor da categoria profissional de ..., com o seguinte teor:

“(...) Assunto: Pedido de emissão de Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário apresentado pelo trabalhador ...

Exmos. Senhores,

Ex.mos senhores

Nos termos e para os efeitos do previsto no n.º 5 do art.º 57º do Código do Trabalho, remetemos a V.Exas. o processo de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário flexível, com cópia do pedido do trabalhador, do fundamento da intenção de o recusar.

Assim, procedemos à junção dos seguintes documentos:

- Comunicação do Trabalhador recebida em 10/07/2018*
- Comunicações remetidas ao trabalhador em 30/07/2018*
- Cópia do Contrato de Trabalho*
- Horário de trabalho atual da*
- Comunicação remetida pelo trabalhador em 03/08/2018.*

FUNDAMENTOS DA INTENÇÃO DE RECUSA DO PEDIDO DE HORÁRIO FLEXÍVEL:

É intenção desta empresa recusar o pedido de horário flexível, uma vez que, existem fundamentos imperiosos ligados ao funcionamento dos postos com vaga disponível que constituem o âmbito do local de trabalho acordado, que nos impedem de satisfazer um pedido de autorização de trabalho em horário flexível, como a seguir se demonstrará:

1 -O Sr. ... foi admitido ao serviço desta para o exercício das funções de

2 - Conforme Contrato de Trabalho em vigor, obrigou-se a prestar trabalho em regime de turnos fixos ou rotativas, conforme estabelecido pela empresa e em função das suas necessidades, como aliás sempre ocorreu.

3 -O Contrato Coletivo aplicável ao sector da ..., prevê que, dadas as condições particulares desta atividade, o período normal de trabalho decorre com dispensa de intervalos, as escalas de turnos são organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

4 - Nos postos de trabalho com vaga disponível, o período de funcionamento estende-se todos os dias do ano, 24 horas por dia, em que por este motivo têm de ser organizados horários que preveem a prestação de trabalho dentro desse período, em regime diurno e noturno.

Em regra, os turnos são assegurados por uma equipa de vários

A necessidade de rotatividade dos horários, nos termos supra referidos, é condição imperativa e indispensável ao serviço de ... que é prestado ao cliente.

O regime de horário requerido pelo trabalhador e que implica, designadamente a ausência de trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados, somente em período compreendido entre as 08H00 e as 17H00, impede totalmente, a rotatividade de horário acordada com os restantes trabalhadores que compõem a equipa a prestar serviço no cliente, colocando também em causa o serviço contratado com o cliente.

Por outro lado, a necessidade de o período normal de trabalho decorrer sem dispensa de intervalos, nos termos supra referidos, é condição imperativa e indispensável ao serviço de ... que é prestado ao cliente.

O regime de horário requerido e que implica, também a ausência de trabalho prestado durante 1 hora por dia, no decurso do turno, impede gravemente a regular prestação de serviços contratados com o cliente, Consubstanciando-se a prestação dos serviços de ... contratados com o cliente, numa prestação ininterrupta, todos os dias da semana, e durante o dia sem intervalos, como atrás referido, a existência de flexibilidade de horário, ou de horário fixo, nem que seja de um elemento que compõe a equipa de ..., é inteiramente incompatível com a natureza da atividade prestada.

5 - A concessão do horário flexível ou fixo, dentro dos limites solicitados, colocaria em risco a atividade de ... contratada com o cliente, uma vez que a prestação de serviços contratada é ininterrupta em todos os dias do ano, sendo assim necessária a organização do trabalho por turnos rotativas, igualmente distribuído por uma equipa.

Também, a ausência de um ..., ainda que pelo período mínimo legalmente previsto, nos termos exigidos para a flexibilidade de horário, colocaria em grave risco o serviço contratado com o cliente, já que seria impossível e impraticável, no dia a dia de trabalho, proceder, de imediato, à sua substituição por qualquer outro elemento da equipa.

6 - Mais se esclarece que, todos os postos de trabalho, com exceção do posto sugerido pelo trabalhador, e que esta empresa detém, na região, por razões imperiosas do serviço que é contratado pelos clientes, têm necessariamente de funcionar dentro de horários rotativas diurnos e noturnos, todos os dias do ano, e sem intervalos durante o turno, pois é o cliente a quem prestamos o serviço de ... que determina e contratualiza o horário de funcionamento e é em função dessas exigências que a empresa tem de organizar os tempos de trabalho de cada equipa em cada local, sob pena de incumprimento contratual.

7 - Quanto ao posto sugerido pelo trabalhador - "... " - o mesmo apenas ocupa 1 trabalhadora - ... - que assegura a totalidade do serviço contratado com o cliente, a qual, por se encontrar na mesma situação do trabalhador, já vem praticando e pratica horário flexível, não sendo, assim possível efetuar a substituição no posto, colocando o trabalhador no posto que a Colega ... atualmente ocupa.

Assim, não nos é passível alterar a organização dos tempos de trabalho, nos termos requeridos.

Consequentemente, requeremos a V.Exas, seja emitido Parecer prévio favorável à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário.

Esperamos deferimento

(...)".

- 1.2.** o trabalhador apresentou o pedido de flexibilidade de horário no dia 10.07.2018, conforme registo de entrada pela entidade empregadora neste documento, com o seguinte teor:

"(...) Nos termos do disposto no artigo 56º da lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos de 20 meses e 8 anos de idade, por isso menores de 12 anos, pelo período de 2 (dois) anos com início a 06/08/ 2018, de segunda a sexta-feira com o seguinte horário de trabalho:

Início do período laboral: 8horas

Fim do período laboral: 17horas

Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:30 horas.

Nos termos do disposto na cláusula 4º do meu contrato de trabalho, e uma vez que o meu local de trabalho seria no ..., onde a ... já não presta serviço, poderei prestar a minha atividade dentro do período acima referido no ..., que pratica este horário e pertencente ao mesmo Instituto, sem qualquer

perturbação para a gestão normal dos horários ou prejuízo para a empresa.

Declara ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente (cfr. Declaração anexa).

Com os meus melhores cumprimentos,

(...)".

- 1.3.** A entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa por email de dia 30.07.2018, como segue:

"(...) Exmo Sr.,

Acusamos a receção da sua comunicação em 10 de Julho do corrente que nos mereceu a melhor atenção.

Pela presente comunicamos que, nos termos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do art.º 57º do Código do Trabalho, é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível, uma vez que, existem fundamentos imperiosos ligados ao funcionamento dos postos com vaga disponível e que abrangem o local de trabalho acordado, que nos impedem de satisfazer um pedido de autorização de trabalho em horário flexível, como a seguir se demonstrará: Foi V.Exa admitido ao serviço desta para o exercício das funções de

Conforme Contrato de Trabalho em vigor, obrigou-se a prestar trabalho em regime de turnos fixos ou rotativas, conforme estabelecido pela empresa e em função das suas necessidades, como aliás sempre ocorreu. O Contrato Coletivo aplicável ao sector da ..., prevê que, dadas as condições particulares desta atividade, o período normal de trabalho decorre com dispensa de intervalos, as escalas de turnos são organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

Nos postos de trabalho com vaga disponível, o período de funcionamento estende-se todos os dias do ano, 24 horas por dia, em que por este motivo têm de ser organizados horários que prevêm a prestação de trabalho

dentro desse período, em regime diurno e noturno. Em regra, os turnos são assegurados por uma equipa de vários

A necessidade de rotatividade dos horários, nos termos supra referidos, é condição imperativa e indispensável ao serviço de ... que é prestado ao cliente.

O regime de horário requerido por V.Exa e que implica, designadamente a ausência de trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados, somente em período compreendido entre as 08H00 e as 17H00, impede totalmente, a rotatividade de horário acordada com os restantes trabalhadores que compõem a equipa a prestar serviço no cliente, colocando também em causa o serviço contratado com o cliente.

Por outro lado, a necessidade de o período normal de trabalho decorrer sem dispensa de intervalos, nos termos supra referidos, é condição imperativa e indispensável ao serviço de ... que é prestado ao cliente.

O regime de horário requerido por V. Exa e que implica, também a ausência de trabalho prestado durante 1 hora por dia, no decurso do turno, impede gravemente a regular prestação de serviços contratados com o cliente,

Consubstanciando-se a prestação dos serviços de ... contratados com o cliente, numa prestação ininterrupta, todos os dias da semana, e durante o dia sem intervalos, como atrás referido, a existência de flexibilidade de horário, ou de horário fixo, nem que seja de um elemento que compõe a equipa de ..., é inteiramente incompatível com a natureza da atividade prestada.

A concessão do horário flexível ou fixo, dentro dos limites solicitados, colocaria em risco a atividade de ... contratada com o cliente, uma vez que a prestação de serviços contratada é ininterrupta em todos os dias do ano, sendo assim necessária a organização do trabalho por turnos rotativas, igualmente distribuído por uma equipa.

Também, a ausência de um ..., ainda que pelo período mínimo legalmente previsto, nos termos exigidos para a flexibilidade de horário, colocaria em

grave risco o serviço contratado com o cliente, já que seria impossível e impraticável, no dia a dia de trabalho, proceder, de imediato, à sua substituição por qualquer outro elemento da equipa.

Mais se esclarece que, todos os postos de trabalho, com exceção do posto sugerido por V.Exa, e que esta empresa detém, na região, por razões imperiosas do serviço que é contratado pelos clientes, têm necessariamente de funcionar dentro de horários rotativas diurnos e noturnos, todos os dias do ano, e sem intervalos durante o turno, pois é o cliente a quem prestamos o serviço de ... que determina e contratualiza o horário de funcionamento e é em função dessas exigências que a empresa tem de organizar os tempos de trabalho de cada equipa em cada local, sob pena de incumprimento contratual.

Quanto ao posto de V.Exa. sugere - "..."- o mesmo apenas ocupa 1 trabalhadora que assegura a totalidade do serviço contratado com o cliente, a qual, por se encontrar na mesma situação de V.Exa, já vem praticando e pratica horário flexível, não sendo, assim possível efetuar a substituição no posto, colocando-o a V.Exa no posto que a sua Colega atualmente ocupa.

Assim, não nos é possível alterar a organização dos tempos de trabalho, nos termos requeridos, nem no regime de flexibilidade previsto no art.º 56º do Código do Trabalho.

Consequentemente, desde já lhe comunicamos, nos termos previsto no nº 3 e 4 do art.º 57º do Código do Trabalho, a nossa intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário e horário apenas diurno.

Com os melhores cumprimentos,

(...)"

- 1.4.** Notificado da intenção de recusa, veio o trabalhador, através de Ilustre Advogada, via email de 03.08.2018, apresentar a seguinte apreciação:

"(...) Exmos. Senhores,

Recebi o mail que me dirigiram e no qual manifestam a vossa intenção de recusa do meu pedido de flexibilidade de horário para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos de 20 meses e 8 anos de idade. Não obstante os menores se encontrarem na creche e no ATL os mesmos localizam-se em locais diferentes e têm como hora máxima de saída as 18h, pelo que não é humanamente possível a mesma pessoa se deslocar para os dois locais até à hora de saída, não havendo mais ninguém que os possa ir buscar.

Como é sabido, a entidade empregadora apenas pode 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 não se verifica.

Na verdade, as justificações apresentadas de ser um regime de turnos fixos ou rotativas não implica que o signatário não possa ser incluído num turno fixo que lhe permita efetuar o horário requerido de forma a poder prestar assistência aos seus filhos menores e atender às responsabilidades familiares e beneficiar do direito que lhe assiste de lhe ser facultada a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar, proteção esta que é conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, bem como a que determina que a maternidade/parentalidade são valores sociais eminentes e que devem prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

Não foram indicadas quaisquer exigências imperiosas que impeçam a concessão do horário flexível solicitado, nem que clarificassem que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes nos diversos clientes.

Se o único problema que se coloca é o da pausa de 1 h para a refeição, o signatário está perfeitamente disponível para rever essa situação, dentro do horário proposto desde que seja salvaguardado o seu direito a uma pausa para se alimentar num período de 8h consecutivas de trabalho.

Aliás impende sobre a entidade empregadora a obrigação de desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

O simples facto de existir outra trabalhadora na mesma situação não só não significa que tal direito não possa ser concedido ao signatário como reforça o seu direito a ter tratamento igual.

Esperando que v. Exas revejam a vossa intenção de não concessão do solicitado.

*Sem outro assunto de momento apresento os meus melhores cumprimentos
(...)"*

- 1.5.** *A implementação deste procedimento cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, conforme disposto no 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, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, 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 Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, 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 determina que devem *"(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*

2.2.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *"(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de*

trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...) .

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”*:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o 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;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe *“Princípio da igualdade”* estabelece que:

“(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou

ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) 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 familiar;

c) (...)"

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe "*Família*":

" (...) 1- 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 (...)" e, o artigo 68.º sob a epígrafe "Paternidade e maternidade"

" (...) 1- 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 (...)".

2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe "*Proibição de discriminação*":

" (...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)". (*Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho*) (...).

2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe "*Parentalidade*", integrada na

Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade (...)”.

2.4.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, *disciplina:*

“(...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-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”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”.

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“ (...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “Deveres do empregador” que:

“ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (...) ”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “ Elaboração do

horário de trabalho” que a entidade empregadora deve:

“ (...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, em regra, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.5.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo

a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.5.3. Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.6. De acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, como é o caso ora em análise, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.6.1 Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes *Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336*: “o horário de trabalho

compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”.

- 2.6.2.** Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão “período normal de trabalho diário”, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, estando o atual pedido corretamente formulado, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura 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.
- 2.7.** Também, a CITE tem 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.”.*

- 2.7.1. Quanto à colisão de direitos com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, esta Comissão entende ainda que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).
- 2.8. Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador 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 56º do mesmo Código.
- 2.9. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o pedido do/a trabalhador/a obedecer aos requisitos legais e contratuais, o empregador

não só cumprir os prazos previstos nos normativos acima referidos, como também recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.10.** Nestas circunstâncias, não competindo à CITE pronunciar-se sobre questões de transferência dos trabalhadores e trabalhadoras, tendo em conta o teor do pedido e da apreciação do trabalhador ora em causa, pontos 1.2e 1.4 do presente parecer, da intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta, como devia, razões que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador põe em causa tal funcionamento, pois não concretiza suficientemente quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários, disponíveis ou a disponibilizar.

III - CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

- 3.1.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., detentor da categoria profissional de

3.1.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, 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, em conformidade com o correspondente princípio, 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 05 DE SETEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP, CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.