

PARECER N.º 587/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 2814/FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 02.10.2018, por correio eletrónico, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., ..., 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, datado de 30.08.2018, foi recebido, em 05.09.2018, pelo empregador, de que se extrai o seguinte:

"(...) solicitar horário flexível nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Tenho um filho menor, de 6 anos de idade, que vive em comunhão de mesa e habitação (comprovativo em anexo). O meu cônjuge, por motivos profissionais ausenta-se com alguma frequência para fora do País por vários dias consecutivos.

Assim, pelo acima exposto, solicito a Vossas Excelências o horário compreendido entre as 9:00 e as 17:30, de 2.ª a 6.ª feira, com folga aos Sábados, Domingos e Feriados, até o meu filho perfazer os 12 anos de

idade, de forma a poder conciliar a minha vida pessoal com a minha vida profissional."

- 1.3. Em 17.09.2018, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, para notificação do trabalhador da intenção de recusa, por este recebida em 21.09.2018, com o seguinte teor:

"Em primeiro lugar, tal como referiu na sua carta, exerce desde 2003 a profissão de ... e por esse fato conhece o serviço e os riscos a ele associados.

De entre os serviços que são atribuídos a si e aos seus colegas está a entrega e ... nos vários clientes da Bem sabendo que esta é uma atividade que exige regras específicas de operação e funciona em serviço contínuo, durante 24 horas, todos os dias do ano, é imperioso que existam turnos rotativos com escalas alternadas de horários de trabalho.

Como também bem sabe, para que o serviço contratualizado com os clientes tenha condições de ser cumprido com a máxima ..., sobretudo para si e para os seus colegas, a ..., ao elaborar os horários de trabalho, tem obrigatoriamente que assegurar que os ... não façam somente determinados circuitos, isto é, nunca podem ter rotas fixas.

É imperioso também para o funcionamento da empresa e para a ... dos ..., que estes trabalhadores façam turnos rotativos com escalas alternadas de horários de trabalho para que o serviço contratualizado tenha condições de ser cumprido com a máxima ..., mais uma vez, para si e para os seus colegas. Também por isso, o trabalho aos fins de semana e feriados é rateado entre todos por questões de ... e justiça.

É dentro deste quadro que compete à ... dotar de meios humanos por si formados e treinados, para trabalharem nos horários que garantam o cumprimento dos níveis de serviço e as condições de ... exigíveis (legal e contratualmente).

Ora, como V. Exa. perceberá a sobrecarga de trabalho que será imposta aos outros ... com horários rotativos, gera desequilíbrios na organização dos tempos

de trabalho, o qual, obrigatoriamente, tem consequências graves na prestação do serviço, podendo pôr em causa a ..., o fim último da política empresarial da

Sendo que o horário de trabalho flexível se caracteriza precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que os trabalhadores possam articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais, como facilmente se percebe e não é isso que V. Exa. pretende.

Aquilo que requer é precisamente o oposto, um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas.

Assim, o seu requerimento não consubstancia um verdadeiro pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho, que como compreenderá, não pode ser atendido pela por exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

Para além de que não é justo para os outros trabalhadores, principalmente os que também têm filhos menores, que atendamos ao pedido de V. Exa. sem que lhe atribuamos a eles o mesmo benefício, ou tanto quanto possível, pois certamente também estes têm vida familiar, profissional e social que desejam conciliar e que a nós nos compete facilitar aquando da elaboração do horário de trabalho, por imposição do art.º 212.º, 2, b,) do C.T..

Acresce que, salvo melhor opinião, não está minimamente demonstrada a necessidade de não trabalhar em todos os fins de semana.

Efetivamente pede para trabalhar unicamente de segunda a sexta no período compreendido entre as 9:00 e as 17:30, com folga aos Sábados, Domingos e Feriados, mas ignora-se, por exemplo, se a mãe do seu filho menor poderá passar com ele alguns fins de semana, uma vez que alega somente que estará fora do país vários dias consecutivos, não esclarecendo sequer se são todos ou alguns fins de semana. Estando a ... disposta a não o colocar em escala nos fins de semana em que está sozinho com o seu filho menor.

Assim, queira V. Exa. compreender que por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, é impossível à ... atribuir a todos os funcionários com

filhos menores turnos diurnos e folgas aos fins de semana e gozo de todos os feriados, sob pena de se pôr em causa o funcionamento da Empresa.

Não obstante, a ... é sensível aos pedidos dos seus trabalhadores e, na medida do que lhe é possível, tenta ir ao encontro das necessidades e expectativas destes.

Continuamos à sua disposição para, concertadamente, dentro da disponibilidade da ..., encontrar um horário que se adeque às suas necessidades ou qualquer outra solução que possa assegurar a assistência e acompanhamento da sua família.”.

1.4. O trabalhador requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, por carta registada, com aviso de receção, expedida a 26.09.2018, através da qual reitera o pedido e informa que a sua esposa se desloca, com frequência, em trabalho, para fora do país, onde permanece 5 (cinco) ou mais dias e quase sempre sem aviso prévio. O estabelecimento escolar frequentado pelo filho menor de 6 (seis) anos abre às 8:00h e só a partir dessa hora recebe as crianças. Não dispõe de estrutura familiar que lhe permita delegar as suas responsabilidades parentais no que respeita às necessidades de assistência e auxílio do seu filho, nas ausências e impossibilidade da mãe.

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 02.10.2018, por correio eletrónico.

*

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 –

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

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 vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11** 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.”.

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 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

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

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 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).

2.26 Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele 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).

2.27 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.

2.28 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)].

2.29 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 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.

2.30 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.

2.31 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.

2.32 No caso em análise, **o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime horário flexível para trabalhar, diariamente, das 09:00h às 17:30h, de segunda a sexta feira, com exclusão dos sábados, domingos e feriados, até que o seu filho de 6 (seis) anos perfaça os 12 (doze) anos de idade.**

2.33 Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (um) filho menor, com 6 (seis) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, que a mãe do menor se desloca, frequentemente, ao estrangeiro, por motivos profissionais, não permitindo, na maioria das vezes, antever com alguma antecedência essas deslocações em trabalho, que podem durar mais de 5 (cinco) dias, não dispondo de apoio familiar para ajudá-lo nas

suas responsabilidades familiares, designadamente para acudir às necessidades do seu filho menor como sejam levar e buscar a criança à escola e cuidar dela fora do período escolar e durante as ausências da mãe.

- 2.34** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora sustenta a sua decisão no facto de ser uma atividade que exige regras específicas de operação e funciona em serviço contínuo, durante 24 (vinte e quatro) horas, todos os dias do ano, pelo que é imperioso a existência de turnos rotativos com escalas alternadas de horários de trabalho. Sustenta que para o serviço contratualizado com os clientes ter condições de ser cumprido com a máxima ..., a empresa ao elaborar os horários de trabalho, tem obrigatoriamente que assegurar que os ...não façam somente determinados circuitos, o que significa que nunca podem ter rotas fixas, mas antes rotativos com escalas alternadas de horários de trabalho.
- 2.35** Entende a entidade empregadora que o pedido consubstancia um horário fixo por indicar horas de entrada e saída fixas e rígidas, concluindo tratar-se de um pedido de alteração de horário de trabalho ao invés de um horário flexível, pelo que não poderá ser atendido, por exigências imperiosas de funcionamento da empresa.
- 2.36** O empregador questiona a justeza e equidade do pedido comparando o benefício que poderá advir para o trabalhador da concessão do horário confrontando com a situação dos outros trabalhadores, aos quais caberá assegurar o trabalho em laboração contínua em regime de turnos, sobretudo os que não têm filhos menores de 12 (doze) anos de idade.

- 2.37** Defende que não está minimamente demonstrada a necessidade de não trabalhar todos os fins de semana, não tendo comprovado, por exemplo, se a mãe do menor poderá passar com ele alguns fins de semana, disponibilizando-se para excluir o trabalhador da escala nos fins de semana em que está sozinho com o filho.
- 2.38** Termina concluindo que por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, é-lhe impossível atribuir a todos os funcionários com filhos menores turnos diurnos e folgas aos fins de semana e gozo de todos os feriados, sob pena de se pôr em causa o funcionamento da Empresa.
- 2.39** Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.40** O trabalhador elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário com uma amplitude de 8 (oito) horas e 30 (trinta) minutos, a realizar de segunda a sexta, com exclusão de feriados, sábados e domingos.
- 2.41** Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.42** Discorda-se da Requerida quanto à impossibilidade de realizar horário flexível quando o trabalho está organizado por turnos, pois não só é

compatível como encontra aqui a própria natureza da sua consagração legal.

- 2.43** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.44** O/A trabalhador/a escolhe o horário, o empregador elabora o horário.
- 2.45** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida e são aferíveis através da consulta dos mapas de serviço que consagram os horários ali vigentes. Se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.46** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

- 2.47** Como bem esclarece o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, "*será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*".
- 2.48** É manifesto que a solução legislativa plasmada nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, afeta o poder de direção do empregador na medida em que sofre restrições decorrentes do exercício de outros direitos, no caso dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras, como sejam os direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família e o direito à maternidade e paternidade, plasmados na Lei Fundamental nos artigos 68.º, n.ºs 1 e 2, e 59.º, n.º1, al. b), no Direito Europeu e no Direito Internacional, na concretização de objetivos de política social e de proteção dos especiais interesses e direitos das crianças.
- 2.49** 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 os interesses dos empregadores e as necessidades familiares dos/as trabalhadores/as, 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.
- 2.50** A entidade empregadora sustenta que para o serviço contratualizado com os clientes ter condições de ser cumprido com a máxima ..., a empresa ao elaborar os horários de trabalho, tem obrigatoriamente que assegurar que os ...realizem vários circuitos, mas antes rotativos com escalas alternadas de horários de trabalho.

- 2.51** Ora, o pedido para prestar trabalho em regime de horário flexível no horário entre 9:00h e as 17:30h, abrange unicamente um turno dos ali existentes, mas tal não significa que naquele período horário sejam realizadas as mesmas ..., estas, em princípio e seguindo o raciocínio subjacente à intenção de recusa, serão sempre rotativas, pois de contrário, seria possível prever aqueles circuitos consoante o horário em que se procedesse ao ..., colocando-se em perigo a ... do serviço prestado e a ... dos trabalhadores escalonados para aquele turno em concreto.
- 2.52** Quanto à invocada necessidade de prova da necessidade de “não trabalhar todos os fins de semana”, que no entendimento do empregador passaria por demonstrar que a mãe do menor não poderia ficar com a criança naqueles dias, cabe dizer que o exercício da parentalidade é incumbência do pai e da mãe da criança e em igual medida. Assim, qualquer um dos progenitores poderá lançar mão dos mecanismos legais de proteção social estabelecidos em função da parentalidade, não exigindo a lei que o progenitor que exerce o direito, para o fazer, tenha simultaneamente de provar que o outro progenitor está impedido por qualquer modo para o mesmo efeito. O/A trabalhador/a que requeira horário flexível apenas terá de reunir os requisitos constantes do artigo 56.º, do C.T. e declarar que a criança vive consigo em comunhão de mesa habitação, nada mais se exigindo.
- 2.53** Tratando-se de um direito do trabalhador e constatando-se da análise dos mapas que instruíram o processo que existe um turno que decorre entre as 9:00h e as 17:00h, e tendo presente que o horário solicitado situa-se no período horário entre as 9:00h e as 17:30h, e não tendo logrado a entidade empregadora provar a indispensabilidade do trabalhador requerente para assegurar o funcionamento do serviço onde exerce

funções, nem a existência de motivos imperiosos de serviço que obstem à autorização do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, designadamente alegando factos concretos e inequívocos que permitam estabelecer a relação de causalidade entre a atribuição do horário solicitado e a presença de exigências imperiosas de funcionamento da empresa, conclui-se pela atribuição ao trabalhador do horário pretendido.

3.1. 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.

2.54 Quis o legislador que a indicação do horário flexível ficasse na disponibilidade da vontade do/a trabalhador/a. Aliás, de outro modo, inexistiria qualquer viabilidade de conciliação das necessidades decorrentes da vida familiar com as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. A escolha do horário é efetuada por quem dele carece e tendo sempre por referência o interesse superior da criança. Sobeja ao empregador a elaboração do horário requerido ainda que este horário flexível na sua execução seja fixo, cedendo, no caso, os direitos constitucionais ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial perante os direitos fundamentais dos trabalhadores, quando em confronto.

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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., diariamente, das 09:00h às 17:30h, de segunda a sexta feira, com exclusão dos sábados, domingos e feriados, até que o seu filho perça os 12 (doze) anos de idade.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, 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 31 DE OUTUBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.