

PARECER N.º 110/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 619/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado a 11/02/2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ajudante de ação Direta 2ª, a exercer funções naquela instituição.

1.2. Em 11.01.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(...) (...), trabalhadora do (...), vem expor e requerer o seguinte:

A Trabalhadora solicitou o horário flexível para prestar assistência imprescindível e inadiável a filho menor de 12 anos, pelo período de um ano, em 20 de novembro de 2017.

A Requerente começou a cumprir o aludido horário flexível em 20 de março de 2018, pelo que, o prazo de um ano está a terminar.

Acontece que, os pressupostos que estiveram na base do requerimento apresentado em 2018 se mantêm.

Com efeito, a Requerente tem um filho com 6 anos de idade, que frequenta o Agrupamento de Escolas de (...) no horário das 7.30 horas às 16.20 horas.

O marido da Requerente e pai do menor é motorista da (...), pelo que, apenas termina o serviço às 20.30 horas.

Como tal, a Requerente depende do horário flexível para prestar os cuidados necessários e adequados ao seu filho, nomeadamente ir levá-lo e buscá-lo à escola, servir-lhe o lanche, ajudá-lo com os trabalhos de casa, brincar com ele e preparar o jantar.

A Requerente não tem mais ninguém no seu agregado familiar que possa substituí-la, adequadamente, nas tarefas acima mencionadas, pelo que, é imprescindível, ao bem-estar do menor, que esta continue a trabalhar no regime de horário flexível, das 8.00 horas às 12.00 horas e das 13.00 horas às 16.12 horas.

Assim sendo, requer muito respeitosamente a V. Exa., nos termos do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho que seja prorrogado o regime de horário flexível de que tem vindo a beneficiar.

Mais declara, que o menor vive consigo em regime de mesa e habitação. (...)

1.3. Em 18.01.2019 a trabalhadora foi notificada por ofício com Aviso de Receção, da seguinte comunicação, que abaixo se transcreve:

“(...) Ex.ª Senhora

Relativamente ao assunto em referência, vem o (...), com sede na (...), pessoa coletiva N.º (...), neste ato representado pelo Presidente (...), nos termos para os efeitos da al. a), b) do n.º 6 do art.º do art.º 54.º e 57.º do C. T, com vista a apreciar acerca da manutenção dos pressupostos que estiveram na base do requerimento apresentado em 2018;

Requerer a apresentação dos seguintes documentos:

1. Atestado médico comprovativo da deficiência ou doença crónica em tempo, (al. a), do n.º 6 do art.º 54.º do CT).

2. Declaração que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo

caso disso, que não exerce ao mesmo tempo esse direito (al. b) do n.º 1 do art.º 57.º do CT., nos termos do n.º 2 do artigo 54.º do C.T.

3. Declaração emitida pela União de Freguesias de Valongo onde conste que o menor vive com a Requerente em comunhão de mesa e habitação (al. b) i) do n.º 1 do art.º 57.º do C.T).

4. Declaração onde conste que no regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração, al. b) e i) do n.º 1 do art.º 57.º do CT.

5. Declaração onde conste que no regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal duração (al. B e) i) do n.º 1 do art.º 57.º do C.T).

Para o efeito dispõe V. excelência de um prazo de cinco dias a contar desde a receção da presente carta. (..)"

1.4. Em 23.01.2019, a trabalhadora apresentou atestado de agregado familiar emitido pela Junta (...), conforme consta do processo instrutor.

1.5. Em 30.01.2019, a trabalhadora rececionou a intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...) Exma. Senhora:

Relativamente ao assunto em referência vem o (...), com sede na (...), NIF (...), em tempo, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT apresentara intenção de recusa à vossa pretensão de Prorrogação do horário Flexível com fundamento na manutenção dos pressupostos que estiveram na base do requerimento apresentado em 2018.

O que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

I- Após apreciação do vosso pedido e confrontando o mesmo com os documentos que o acompanharam, não resultou provado desde início a manutenção dos pressupostos que alegadamente estiveram na base do requerimento apresentado em 2018. Desde logo porque nenhum documento acompanhou o pedido.

Não obstante ter sido notificada para apresentação dos documentos nos termos e para os efeitos da al. a) e b) do n.º 6 do artigo 54.º e 57.º o CT, apenas apresentou Atestado relativamente à composição do agregado familiar.

Pelo que a inexistência de tal prova inviabilizaria desde logo a apreciação do vosso pedido por parte da entidade empregadora e conseqüentemente levaria à formulação de um juízo baseado na convicção de negar provimento ao vosso requerimento.

Sem Prescindir; subsistem factos em que a entidade empregadora se apoia e que constituem justo fundamento de recusa do pedido de manutenção do horário Flexível;

II- Derivado das Exigências Imperiosas do funcionamento da Instituição — Lar de idosos

III- Derivado da vossa indispensabilidade consubstanciada no facto da impossibilidade de substituir a vossa prestação laboral por outra trabalhadora.

Sendo os fundamentos os seguintes:

Ponto 1

Esta Instituição de Solidariedade Social — (...), ora designada de (...), atualmente comporta três valências — Apoio em Lar, serviço de Apoio Domiciliário e Centro de Dia, presta apoio a 20 clientes em Lar, 5 em Centro de Dia e 9 em Apoio de Serviço Domiciliário. O serviço de Apoio em lar é assegurado por 8 (oito) trabalhadoras - incluindo a senhora (...) com a categoria de (...) a exercer as suas funções em 3 (três) turnos rotativos em regime de laboração em jornada contínua que consiste numa prestação ininterrupta de trabalho, com período de descanso nunca superior a 30 (trinta) minutos. Neste regime se inclui a senhora (...) desde data em que firmou o seu consentimento para tal em abril de 2017, tudo derivado das exigências imperiosas da Instituição, ou seja, derivado do serviço prestado na Instituição ter como destinatário clientes/idosos na maioria dos casos em estado de saúde muito debilitada e necessitarem de acompanhamento e vigilância a tempo inteiro.

Pelo que; e conformidade foi elaborada o mapa de pessoal em vigor na Instituição, como já referido, passando as 8 (oito) trabalhadoras — incluindo V Ex.º., a integrar o regime de 3 (três) turnos rotativos em laboração em jornada contínua.

Como facilmente se depreende as 8 (oito) trabalhadoras é o mínimo necessário para assegurar condignamente o serviço de Apoio em Lar, em regime de turnos rotativos.

Sem prescindir. Mas caso e por remota hipótese lhe fosse concedido o benefício da prorrogação do horário flexível, tal comprometeria seriamente o bom funcionamento da laboração em jornada contínua. Sendo a alternativa a contratação de uma nova trabalhadora para assegurar o serviço de V.Ex.ª., em regime de turnos, mas tal acarretaria necessariamente para Instituição um acréscimo de despesas e encargos decorrentes de uma nova contratação que a mesma à presente data derivado da sua demonstrável situação financeira não pode comportar.

Neste momento são as 7 (sete) trabalhadoras que consigo integram o regime de turnos rotativos que com espírito de bom senso, muito esforço e ainda com folgas e férias em atraso têm assegurado o serviço. Não se disponibilizando as mesmas, como de direito, para assim continuar caso lhe fosse concedida a prorrogação do horário flexível.

Pelo exposto; fundamentado fica que a vossa prestação laboral em serviço de turnos rotativos é imprescindível ao bom funcionamento da Instituição derivado das suas necessidades imperiosas.

Sendo que a concessão da prorrogação do horário flexível, tal como requerido comprometeria seriamente o bom funcionamento da Instituição e ainda iria colidir com os direitos das trabalhadoras visadas, sendo que pelo menos 2 (duas) se encontram em igualdade de situação quanto ao facto de terem filhos menores de 12 (doze) anos a seu cargo.

Ponto 2

Como supra dita, a Instituição encontra-se debilitada financeiramente que se justifica derivado da presente conjuntura económica e financeira, problemas a nível estrutural e/ou tecnológico e os relativos à Instituição, designadamente o facto de ter havido uma redução no número de clientes conjugado com as baixas reformas dos mesmos e os débeis apoios que a Instituição beneficia do

Estado, tudo contribuindo para que atualmente a situação financeira da Instituição se encontre em fase de grande contenção económica o que inevitavelmente obrigará a uma necessária redução de custos em nada compaginável com a contratação de uma nova trabalhadora para assegurar as funções de V. Ex., em regime de turnos, durante o período em que vigoraria o horário flexível ora requerido.

Pelo sobredito demonstrado fica que a substituição da sua prestação laboral, em serviço de turnos rotativos por outra trabalhadora com vista a assegurar o serviço durante o período de duração do horário flexível é de todo inviável. Sendo que uma nova contratação acarretaria necessariamente gastos que derivado da atual situação financeira da Instituição não são comportáveis.

Por todo o exposto foi decidido por unanimidade em Assembleia Geral Extraordinária de 27 de janeiro de 2019 por todos os órgãos que compõem a atual direção negar provimento a pretensão da trabalhadora (...) da manutenção da prorrogação do horário flexível.

Manifestando desde já a instituição, a sua intenção de recusa, do pedido de prorrogação do horário flexível.

1.6. A 05.02.2019 a entidade empregadora rececionou a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

"(...) Exmo. Senhor Presidente

Na sequência da s/comunicação datada de 15 de janeiro de 2019, referindo a intenção de indeferimento do pedido horário flexível nos termos do disposto no art.º 57º do Código do Trabalho, vem, muito respeitosamente, expor o seguinte:

No que se refere à documentação a Requerente juntou com o seu requerimento toda aquela prevista na lei, nomeadamente a declaração que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação e a certidão de nascimento do mesmo, nos termos do previsto nos arts. 56º e 57º nº 1 al. a) do Código do Trabalho.

Tendo sido solicitada mais documentação pela entidade patronal, entregou o que lhe era possível entregar, veja-se que foi solicitado atestado médico que comprovasse doença crónica ou deficiência do menor sendo que, aquele felizmente, não padece de qualquer dessas patologias, nem, salvo melhor opinião, tal é requisito para que haja horário flexível nos termos do disposto no art.º 56º do Código do Trabalho.

Quanto ao mais, tratavam-se de elementos exigíveis quando é requerido o trabalho a tempo parcial e ainda assim, a Requerente subscreveu as declarações e juntou declaração da Junta de Freguesia, conforme solicitado.

Como tal, jamais se poderá entender que a Requerente incumpriu qualquer requisito previsto na lei, nomeadamente, não ter entregue a documentação pertinente e exigível.

Ademais, a Requerente conforme já explicou, tem uma grande necessidade de ter horário flexível.

Com efeito, a Requerente tem um filho com 6 anos de idade, que frequenta o Agrupamento de Escolas (...), no horário das 07.30H às 16.20H.

O marido da Requerente e pai do menor é motorista da (...) pelo que, apenas termina o serviço às 20.30H.

Como tal, a Requerente depende do horário flexível para prestar os cuidados necessários e adequados ao seu filho, nomeadamente ir levá-lo e buscá-lo à escola, servir-lhe o lanche, ajudá-lo com os trabalhos de casa, brincar com ele e preparar o jantar.

A Requerente não tem mais ninguém no seu agregado familiar que possa substituí-la, adequadamente, nas tarefas acima mencionadas, pelo que, é imprescindível, ao bem-estar do menor, que esta continue a trabalhar no regime de horário flexível, das 8.00H às 12.00H e das 13.00H às 16.12H.

Não obstante as dificuldades invocadas pela Instituição, que se respeitam e que são de considerar, não podem implicar o indeferimento do requerido

horário flexível, porquanto a lei confere esse direito e porque “in casu” é absolutamente necessário à satisfação das necessidades familiares da Requerente.

Sendo certo que, jamais poderá a Requerente substituir-se à Direção na elaboração dos horários, no entanto, certamente haverá uma forma de articular as necessidades da Instituição com as da Requerente, de modo a não afetar nenhuma das partes, nomeadamente, como tem sido feito ao longo do ano de 2018. (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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: (...) d) *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.*

2.2. 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 criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. 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 Europeia.

2.4. 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 dispondo 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”.

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2010/18/UE 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. 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.

2.9. 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.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.10. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

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; (…)”.

2.11. 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.

2.12. O/a 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, 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).

2.13. 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.

2.14. 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.

2.15. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

2.16. 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.

2.17. 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”.

2.18. 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.

2.19. 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 enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º.

2.20. 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.

2.21. Tem sido entendimento 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 indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado 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.

2.23. 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.

2.24. 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

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador 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.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de 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.

2.27. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora a manutenção do regime de trabalho em horário flexível, mantendo a sua atividade laboral das 08:00 horas às 12:00 horas e das 13:00 horas às 16:12 horas.

Alega para o efeito, que tem um filho com 6 anos de idade.

2.28. Na comunicação de 18.01.2019, vem a entidade empregadora solicitar à trabalhadora os seguintes documentos:

- Atestado médico comprovativo da deficiência ou doença crónica em tempo;

- Declaração que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo esse direito;
- Declaração emitida pela União de Freguesias de Valongo onde conste que o menor vive com a Requerente em comunhão de mesa e habitação;
- Declaração onde conste que no regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
- Declaração onde conste que no regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal duração.

2.28. Na intenção de recusa a entidade empregadora vem alegar o seguinte:
“Após apreciação do vosso pedido e confrontando o mesmo com os documentos que o acompanharam, não resultou provado desde início a manutenção dos pressupostos que alegadamente estiveram na base do requerimento apresentado em 2018. Desde logo porque nenhum documento acompanhou o pedido.”
(Sublinhado nosso)

2.29. Como explanado no ponto 2.12 do presente parecer, resulta inequívoco, que o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do trabalho, **apenas** terá de cumprir com os requisitos aí enunciados, ou seja:

- solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.

2.30. Apesar de, a trabalhadora não ter indicado o prazo previsto de duração da prestação de trabalho em horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que não havendo indicação desse prazo, presume-se que o trabalhador/a pretende gozar até ao limite máximo estabelecido pela lei.

2.31. Ora, posto isto, verifica-se que o pedido da trabalhadora cumpre com os requisitos legais obrigatórios, não se vislumbrando a necessidade de juntar mais documentos probatórios ao pedido, como foi exigido pela entidade empregadora.

2.32. Mais se refere a esta propósito que, quer a entidade empregadora, quer o(s)/a(s) trabalhador(es)/a(s) devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, como preconizado pelo artigo 16.º n.1 do Código do Trabalho. De acordo com a alínea a) n.º 1 do artigo 17.º do Código do Trabalho, o empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação, constituindo contraordenação muito grave a violação do disposto.

2.33. Relativamente à solicitação feita pela entidade empregadora, no que respeita a informações relativas à atividade profissional do outro progenitor, no âmbito de pedido de Horário flexível, a própria lei não o obriga, pelo que, esta prática poderá constituir violação do princípio da reserva da intimidade da vida privada consagrado no artigo 16.º do Código do Trabalho como corolário da tutela conferida constitucionalmente pelo artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa.

2.31. Mesmo não sendo obrigada, a trabalhadora juntou a Declaração emitida pela junta da União de Freguesias (..), onde consta que o menor vive com a Requerente em comunhão de mesa e habitação.

2.32. A este respeito, esclareça-se, que o legislador instituiu a necessidade do/a trabalhador/a declarar que o menor vive com este/a em comunhão de mesa e habitação.

Com efeito, a trabalhadora no seu pedido, declara expressamente que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação, conforme se transcreve: *“Mais declara, que o menor vive consigo em regime de mesa e habitação”*, pelo que,

esta declaração é bastante para o efeito, porquanto o legislador não exige a apresentação de qualquer comprovativo, como é, a declaração da junta de freguesia.

2.33. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.34. A entidade empregadora na sua intenção de recusa não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que não demonstra de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não refere quantos trabalhadores são necessários para cada turno, bem como não indica qual ou quais os períodos de tempo que ficam a descoberto, caso a trabalhadora exerça as suas funções no horário solicitado.

2.35. De facto, a entidade empregadora não alega quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora requerente.

2.36. Com efeito, a entidade empregadora não demonstra, inequivocamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nomeadamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, nem quais os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente

assegurados, nem demonstra que não existem outros trabalhadores para assegurar convenientemente o serviço, face aos meios humanos disponíveis.

2.37. Quanto ao exposto pela entidade empregadora, onde alega que “(...) a concessão horário flexível, tal como requerido comprometeria seriamente o bom funcionamento da instituição e ainda iria colidir com os direitos das trabalhadoras visadas, sendo que pelo menos 2 (duas) se encontram em igualdade de situação quanto ao facto de terem filhos menores de 12 (doze) anos a seu cargo (...)” cumpre esclarecer o seguinte:

2.38. O facto de existirem outros/as trabalhadores/as em igualdade de circunstâncias para solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, não configura, por si só, motivo justificativo para uma intenção de recusa de horário flexível.

2.39. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

2.40. Sem prejuízo do exposto, refira-se que 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, resultante de previsão legal e constitucional.

2.41. 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 ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 06 DE MARÇO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.