

PARECER N.º 157/CITE/2019

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 1005/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 19.03.2019, através de correio postal registado da sociedade ... cópia do processo do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., do setor da produção, para efeitos de emissão de parecer nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. O pedido de horário flexível, enviado por correio postal registado datado de 05.02.2019, possui o teor que se transcreve:

“Ex.mos Senhores,

Nos termos e para os efeitos do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vem, ..., requerer que lhe seja aplicado o regime de flexibilidade de horário, indicando desde já quais os limites de início e termo do horário que pretendo praticar até ao prazo máximo legal, ou seja, até à menor completar 12 anos de idade, tendo em conta que a menor (...) faz parte do meu agregado familiar e que tenho necessidade de desajustar o meu horário de trabalho ao da mãe da menor para que lhe possamos prestar a assistência e acompanhamento que esta necessita.

Neste sentido, procede-se desde já à junção da certidão de nascimento da menor, de declaração que a mesma faz parte do meu agregado familiar e a indicação de qual a repartição semanal do período de trabalho que pretendo.

Horário pretendido:

- De Domingo a sexta feira, das 20.00 horas às 07.00 horas, com um intervalo para a refeição de 30 minutos, mantendo o mesmo regime de folgas, ou seja, praticando um horário à sexta feira de 5 horas por forma a gozar o descanso complementar e folgando ao sábado.

Aguardo assim, a V. comunicação em conformidade com a lei.

Com os meus cumprimentos,"

1.3. O trabalhador juntou ao pedido uma Declaração atestando que a filha com dois anos de idade, vive consigo em comunhão de mesa e habitação, ficha de identificação da menor no Centro de Saúde de ... e o Assento de Nascimento da menor.

1.4. Através de carta postal registada datada de 25.02.2019, a entidade empregadora remeteu ao trabalhador a sua intenção de recusa, cujos excertos mais relevantes se transcrevem:

"Acusamos a receção da carta de V. Exa. datada de 05 de fevereiro de 2019 sobre o assunto "flexibilidade de horário de trabalho - artigo 56º e 57º do CT".

Na sequencia do pedido de alteração de horário apresentado por V. Exa., na sequência do nascimento da sua filha ..., e tendo em consideração que a sua mulher (...) é igualmente nossa colaboradora na linha da bolaria, tivemos o especial cuidado de comunicar a V. Exa. uma alteração de horários que teve em conta as necessidades e organização do trabalho nos departamentos onde estão inseridos, bem como a conciliação das atividades profissionais de ambos os trabalhadores com a sua vida familiar. Assim, e por forma a que os horários de trabalho, seu e da sua mulher, ficassem desajustados para poderem prestar assistência e acompanhamento à menor (...), no passado dia 01 de fevereiro de 2019 comunicámos a V. Exa. que a partir do término do período de aleitamento, e a titulo temporário, se fixaria o seguinte horário:

...

- Entrada às 17h00
- Período de descanso entre as 19h00 e as 20h00
- Saída as 01h00 da manhã

...

- Entrada às 08h30

- Período de descanso entre as 12h30 e as 13h00
- Saída às 16h00 (sem período de aleitamento)
- Saída às 14h00 (com período de aleitamento)

Com os horários que foram oportunamente comunicados, e que foram estabelecidos tendo em conta os desajustes necessários do seu horário e do da sua mulher por forma a poderem acompanhar a menor e, também, tendo em conta exigências imperiosas do funcionamento da empresa, somos agora surpreendidos com um novo pedido que, com o devido respeito, já não visa desajustar o seu horário de trabalho com o da mãe da menor (o que já se encontrava salvaguardado na comunicação que lhe efetuámos anteriormente) mas, isso sim, criar um horário absolutamente novo e de acordo com as suas próprias conveniências.

Ora, salvaguardado que estava e que está o desajuste do seu horário de trabalho com o da sua mulher por forma a assegurar a assistência e acompanhamento da menor (...), e tendo em conta que esse desajustamento de horários teve também como fundamento exigências imperiosas do funcionamento da empresa, parece-nos abusivo este novo pedido apresentado por V. Exa. Com efeito, o facto de a empresa lhe ter estabelecido um horário com entrada as 17h00, um período de descanso entre as 19h00 e as 20h00 e com hora de saída às 01h00 da manhã assentou nas seguintes exigências imperiosas do funcionamento da empresa:

- Assegurar todas as receções e expedições de camiões que ocorrem no período horário em questão;

A equipa é constituída por 5 elementos, com horários fixos e organizados sequencialmente, em compatibilidade com o bom funcionamento da operação logística da entidade patronal do colaborador em causa. Frisamos que a operação está constituída para dar resposta a uma procura e exigência de clientes que inclusive nos colocam janelas horárias fixas de chegada dos produtos. Motivo pelo qual o maior período de receção e expedição de viaturas ocorre entre as 17h e as 00h, para conseguirmos concretizar as nossas obrigações contratuais estabelecidas com os clientes.

- Garantir um equilíbrio funcional na disposição dos recursos e respetivos horários que permitam a realização das tarefas atempadamente, em segurança e qualidade, sobre o qual detalhamos:

- O horário com maior intensidade no fluxo de camiões, entre entradas e saídas, ocorre no período entre as 17h e as 00h. E quando expedimos as cargas, para os clientes Sul (total) e clientes Norte (parcial).

(...)

De forma a detalhar a operação, explicamos os fluxos normais e horários:

- Potencial de 10 a 12 camiões entre as 17h e as 01h;
- Concretamente entre as 17h e as 20h, ocorrem entre 1 a 2 camiões a expedir para o Norte + 1 Albufeira + 2 chegadas de Albergaria, perfazendo um total de 5 camiões;
- Entre as 01h- 04h, temos 2 a 3 camiões de Espanha (receção de produto acabado e eventual carregamento com meios vazios) + 1 a 2 retornos (Palmela e Santarém), perfazendo um total de 5 camiões.

(...)

Com fundamento em tudo o que anteriormente se expôs, e nos termos e para os efeitos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cumpre-nos informar V. Exa. que é nossa intenção recusar o pedido de flexibilidade de horário de trabalho que apresentou, mantendo-se, por isso, os horários que lhe foram comunicados a V. Exa. em 01 de fevereiro de 2019 e que se encontram desajustados do horário da sua mulher, por forma a permitirem-lhe a assistência e acompanhamento da menor (...).

Mais informamos que foram as exigências imperiosas do funcionamento da empresa atrás descritas que levaram à recusa do pedido, além de termos a certeza de que os horários anteriormente indicados, na sequência do seu pedido, permitem assegurar aos progenitores, em horas que não coincidem, a assistência e acompanhamento da menor.

(...)

Sendo o que nos cumpre comunicar, com os nossos cumprimentos

(...)

P'la Direção"

1.5. Na apreciação à intenção de recusa datada de 01 de março de 2019, o trabalhador refere, em síntese, que:

"Exmos Senhores,

..., tendo sido notificado da V. Intenção de recusa de lhe conceder flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo dos art.º 56.º e 57.º do CT, por carta datada de 25/02/2019 e rececionada em 27/02/2019, vem nos termos do art.º 57.º, n.º 4 do CT apresentar a sua apreciação escrita sobre os fundamentos invocados:

QUESTAO PRÉVIA - SOBRE A ALTERAÇÃO DE HORÁRIO COMUNICADA EM 01/02/2019

1. É verdade que a mãe da minha filha (...) também é trabalhadora da empresa, mas refira-se desde já que a mesma trabalha numa secção completamente distinta da minha, ou seja, no fabrico, mais concretamente na linha de bolaria, enquanto eu presto serviço nos armazéns da empresa.

2. A organização dos horários de trabalho em cada uma destas secções é distinta e em momento algum gera incompatibilidades entre uns e outros que possam fundamentar qualquer necessidade imperiosa de funcionamento.

(...)

5. De facto, foi-me comunicada a possibilidade de a título temporário (ou seja, sem qualquer definição temporal, quer de início ou fim) poder praticar o seguinte horário:

- Entrada às 17h00m e saída às 01h00m, com um intervalo de descanso entre as 19h00m e as 20h00m.

6. Sendo certo, que no caso da mãe da menor, nunca a mesma requereu qualquer ajuste do seu horário de trabalho, estando neste momento a usufruir de licença de a amamentação.

7. Mais, o horário que me propuseram teria sempre uma condição, apenas poderia entrar em vigor após a mãe da minha filha deixar de usufruir da licença de aleitamento, ou seja, ficava também protelado no tempo a sua entrada em vigor, sem qualquer fundamento pois os nossos horários são praticados em secções distintas.

(...)

DA APRECIACÃO À RECUSA DE V. EXAS

9. Esclarece-se desde já que relativamente ao armazém, trabalham no mesmo 5 trabalhadores (incluindo-me) da empresa nos seguintes horários, a saber:

- (a) (...) - das 04h00 as 11h00
- (b) (...) - das 08h00 as 15h00
- (c) (...) - das 14h00 as 21h00
- (d) (...) - das 21h00 as 04h00
- (e) (...) - das 15h00 as 23h00

10. A que acresce um número de 15 a 20 trabalhadores que são contratados diariamente à empresa ... para fazer face às necessidades de funcionamento do armazém e que são contratados em regime de trabalho temporário.

11. Ora, afirmam V. Exas que o período de maior movimento e de maior necessidade de trabalhadores ocorre entre as 17h00 e as 00h00.

12. Ora, no meu pedido indiquei uma disponibilidade de horário que comporta uma amplitude de 11 horas, sendo que o meu horário diário é de 7 horas em 5 dias e de 5 horas num dia, pois trabalho 6 dias por semana.

13. Observando os horários de trabalho indicados relativamente os trabalhadores da empresa e se a estes associarmos os trabalhadores temporários, não há qualquer motivo que fundamente a V. recusa em me organizar um horário flexível que fique compreendido entre as 20h00 e as 07h00, sendo certo que essa organização permite que esteja ao serviço em mais de metade do tempo que V. Exas consideram de "pica", ou seja, entre as 20h00 e as 00h00, não resultando daí qualquer prejuízo para o normal funcionamento do armazém.

14. E quanto à questão de sobreposição de horários de trabalhadores verifica-se que é possível que a empresa realize uma reorganização dos horários que permita, em pleno, o funcionamento do armazém e garantindo um direito que a lei confere a um trabalhador com responsabilidades parentais, ou seja, poder ver o seu horário organizado de modo flexível.

15. Até porque nenhum dos outros trabalhadores do armazém requereu a aplicação deste regime, até à presente data.

(...)

17. Mas na verdade a proposta de amplitude de horário que apresento permite assegurar grande parte dos períodos que V. Exas consideram cruciais ao funcionamento da empresa, nomeadamente entre as 20h00 as 04h00, até porque, reafirmo, existem mais trabalhadores a prestar este serviço contratados à empresa de trabalho temporário e que diariamente se centram entre 20 a 25 e estão distribuídos pelas 24 horas do dia.

CONCLUSÃO

Estabelece o art.º 57.º, n.º 2 do CT que o pedido do trabalhador apenas pode ser recusado com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Ora, demonstra-se claramente que não estão reunidas as condições para que possam ser invocadas razões imperiosas de serviços, pois relativamente ao horário praticado presentemente das 15h00 as 23h00 e ao horário proposto num período de referência entre as 20h00 e as 07h00, quando V. Exas indicam como período de maior afluxo/volume de trabalho entre as 17h00 e as 00h00, é possível à empresa proceder a reajustes de horários tanto dos trabalhadores que pertencem aos seus quadros de pessoal como aos que pertencem ao quadro da empresa temporária Adecco de forma a garantir o exercício do direito previsto no art.º 56.º e 57.º do CT, ou seja, a atribuir ao respondente um horário flexível fundado no facto de se tratar de um trabalhador com responsabilidades parentais.

Sou Atentamente”

1.6. Em sede de instrução do processo, foi solicitado à entidade empregadora, ao abrigo do disposto no artigo 117.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), o envio dos mapas de turnos relativos ao departamento em que o trabalhador desempenha funções, incluindo trabalhadores internos e externos, relativos aos três últimos meses, tendo os mesmos sido remetidos.

1.7. Cabe à CITE, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, 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 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.

2.2. 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”.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.”

2.6. 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”.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

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

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

2.9. 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 arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. 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 refere que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

2.11. 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."*

2.12. É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.13. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que *"o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho"*.

2.14. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende *"por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso"*

semanal". E o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que "o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal".

2.15. A este propósito, ensina o Prof. Monteiro Fernandes, que "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" [cf. pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra "Direito do Trabalho"].

2.16. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º

2.17. 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, sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares". Prevê o artigo 56.º deste diploma que o/a trabalhador/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.18. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá

solicitá-lo à entidade empregadora, 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 - cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.19. 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 sua 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.

2.20. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que a entidade empregadora 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 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.

2.21. Quando a entidade empregadora 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 seu pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.22. 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.

2.23. Note-se que de acordo com o n.º 3 artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho “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”.

2.24. 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.

2.25. A intenção do legislador que subjaz à essência desta norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar á entidade empregadora 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 á entidade patronal elaborar esse mesmo horário flexível, observando para tal as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º. Assim, incumbe á entidade empregadora 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.

2.26. É doutrina 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.28. 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 o mesmo deve ser interpretado e concretamente aplicado.

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.

2.29. Refira-se 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], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [cf. alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho].

2.30. 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 da entidade patronal, 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.

2.31. A CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pela entidade patronal, 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 lhe é mais favorável, 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.

2.32. No caso em análise, o trabalhador apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível de domingo a sexta feira, das 20:00h às 07:00h, com intervalo para refeição de 30 minutos, solicitando a manutenção do

mesmo regime de folgas que hoje possui, ou seja, praticando um horário de 5 horas à sexta feira, com descanso ao sábado.

2.33. Analisados os mapas de horários de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as da secção de “produção”, local de trabalho onde o Trabalhador requerente exerce a sua atividade, referentes aos últimos três meses, constata-se que existem trabalhadores a exercer funções dentro da amplitude horária solicitada (20:00h - 07:00h), especificamente das 21:00h às 04:00h, período em que se enquadra o pedido de horário flexível apresentado.

2.34. Na intenção de recusa a entidade empregadora, apesar de aduzir razões que indiciam existência de exigências imperiosas de funcionamento, facto é que não demonstra, objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pelo trabalhador com responsabilidades familiares ponha em causa esse mesmo funcionamento. Na verdade, da leitura da extensa e prolixa intenção de recusa notificada ao trabalhador, não fica desde logo demonstrado quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados (períodos a descoberto) naquela secção, tendo em conta os meios humanos disponíveis, designadamente trabalhadores em outsourcing e com contrato de trabalho temporário, atendendo ao horário pretendido.

2.35. O trabalhador na sua resposta à intenção de recusa, reitera e contra-argumenta, referindo que o pedido de horário flexível apresentado se fundamenta na previsão dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e que não foram alegadas, nem demonstradas, exigências imperiosas de funcionamento da empresa, alegando também que o horário solicitado “comporta uma amplitude de 11 horas” (...) “sendo certo que essa organização permite que esteja ao serviço em mais de metade do tempo que V. Exas. consideram de «pico», ou seja, entre as 20:00h e as 00:00h, não resultando daí qualquer prejuízo para o normal funcionamento do armazém”,

reforçando ainda que “nenhum dos outros trabalhadores do armazém requereu a aplicação deste regime até á presente data”, sendo “possível á empresa proceder a reajustes de horários tanto dos trabalhadores que pertencem aos seus quadros de pessoal, como aos que pertencem ao quadro da empresa temporária Adecco, de forma a garantir o exercício do direito previsto no art.º 56.º e 57.º do CT, ou seja, a atribuir ao respondente um horário flexível fundado no facto de se tratar de um trabalhador com responsabilidades parentais”.

2.36. Sem prejuízo do cumprimento das normas aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora promover tal direito impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da empresa, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que requeiram horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, relativamente aos demais trabalhadores/as.

2.37. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos/as, acudindo às necessidades destes/as enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador e com consagração nas normas laborais, de valores fundamentais relacionados com a noção de parentalidade, que nesta sede encontram tutela.

2.38. Face ao que antecede, considera-se que a intenção de recusa da entidade empregadora não está devidamente fundamentada em razões imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, nos termos e para os efeitos

exigidos no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.39. O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses das entidades empregadoras. 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 às entidades patronais organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei e na Constituição da República Portuguesa sobre a proteção 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 pelo trabalhador ..., dado que se constata que o horário pretendido se enquadra no mapa de horários existentes na secção em que este exerce funções, não tendo sido comprovadas exigências imperiosas de funcionamento ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se indispensável.

3.2 Compete à entidade empregadora 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, 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 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 03 DE ABRIL DE 2019, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.