

PARECER N.º 373/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 2404/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.06.2019, por correio registado de 12.06.2019, 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 vigilante.

1.2. Em 13.05.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

"(...) Exmos. Srs. (...)

Eu, (...), venho por este meio informar V. exas., que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência à educação e formação do meu filho menor de 12 anos, pelo período de 2 (dois) anos com início a 09.06.2019, sendo que deste modo me encontro a cumprir o dever legal de avisar com trinta dias de antecedência.

Peço por favor que, as devidas alterações necessárias, sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:

- Entre as 08h30 e as 18h30;

- Sendo um dos dias de descanso semanal ao sábado ou domingo.

Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação, sendo que o pai do mesmo se encontra

Posto isto, a empresa deverá comunicar a aceitação ou não num prazo máximo de vinte dias. Segundo o site da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a recusa deverá ser justificada e comunicada à entidade. (...)”.

1.3. Em 03.06.2019, a trabalhadora foi notificada por correio datado de 31.05.2019, com os fundamentos abaixo transcritos:

“(...) Exma. Sr.^a,

Acusamos a receção da sua carta em referência, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Reportando-nos à mesma, cumpre-nos tecer as seguintes considerações:

a) Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho¹ (CCT) aplicável, Vigilante “É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspeccionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas”, cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os clientes e de acordo com as instruções e horários determinados por estes.

b) Por seu turno, o artigo 220.º do Código do Trabalho (CT) define trabalho por turnos como “qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho (...) podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas” (sublinhado nosso).

c) Já nos termos da cláusula III do contrato de trabalho celebrado entre as partes, “o segundo outorgante (trabalhadora) exercerá a sua atividade nos locais onde o primeiro outorgante prestar serviços, na Região de (...),

1

2017

CCT celebrado entre a AES e a FETESE, publicado no BTE n.º 38, de 15 de outubro de

podendo este último determinar alterações nos postos de trabalho quando conveniências do próprio serviço o exigam, comprometendo-se o segundo outorgante a aceitá-las."

(parêntesis nossos).

d) Estipula ainda a cláusula IV do mesmo contrato que "O segundo outorgante disponibiliza-se e torna-se solidário para com a Entidade Empregadora na resolução de possíveis transferências por sua solicitação ou por exigência da Entidade solicitadora do serviço, sujeitando-se aos horários de trabalho compatíveis com o local/locais de trabalho e especificidade desse serviço. "

e) Como é do seu conhecimento, encontra-se neste momento a prestar serviço nas instalações do cliente "(...)", sito no (...).

f) A escala de serviço adstrita a este cliente contempla dois postos de trabalho, ambos em regime de turnos rotativos e com serviços prestados todos os dias do ano (TDA), estando os horários estipulados da seguinte forma:

• Posto Entrada de Clientes:

- 08:00 às 14:30*
- 14:30 às 22:30*
- 08:00 às 14:00*
- 14:00 às 21:30*

• Posto Entrada de funcionários

- 06:00 às 14:00*
- 14:00 às 22:30*
- 06:00 às 14:00*
- 14:00 às 21:30*

g) A escala é cumprida, por norma, pelos seguintes vigilantes:

- ...*
- ...*
- ...*
- ... (requerente)*

- ...
- ...
- ...

h) O pedido de horário flexível endereçado por V. Exa. prevê a atribuição de um horário de trabalho onde labore apenas nos períodos entre as 08:300 e as 18:30, sendo um dos dias de descanso semanal sempre ao sábado ou ao domingo.

Ora,

i) da análise à escala de serviço que lhe está atribuída, verifica-se que, em ambos os postos, os turnos têm início às 08h00, 14h30, 06h00 e 14h00. Ou seja,

j) em nenhum posto existe um turno de serviço compatível com o pedido efetuado por V. Exa., porquanto pretende iniciar o seu trabalho apenas às 08h30.

k) Destarte, o horário de trabalho pretendido, com início às 08h30, não é compatível com o início dos turnos devidamente previstos, facto que constitui, desde logo, fundamento para recusar o pedido.

1) Aliás, sobre esta mesma questão e seguindo o entendimento ora alegado, já se pronunciou a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no seu parecer n.º 111/CITE/20 12 onde se pode ler:

“2.6.5. Nestes termos, atenta a impossibilidade do pedido de horário flexível se compaginar com o horário inicial de funcionamento do posto de trabalho, a CITE considera a recusa da entidade empregadora como fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da empresa, tornando assim desnecessária a análise dos demais fundamentos da intenção de recusa invocados.”

m) Sublinhe-se que os turnos de serviço são definidos pelo próprio cliente, atendendo às suas necessidades e às próprias especificidades do serviço, o que naturalmente impossibilita qualquer alteração aos mesmos.

Sem prejuízo.

n) Requer V.exa. a atribuição de um horário de trabalho em que a folga semanal seja sempre atribuída ao sábado ou ao domingo.

Vejamos.

o) O regime das folgas semanais está previsto na Cláusula 24.^a do CCT aplicável onde, no seu número 3, estipula-se que em cada oito semanas a folga semana deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo.

p) Ora, tendo em conta os pressupostos enunciados, caso fosse atribuído a V. Exa. Todas as folgas semanais ao sábado ou ao domingo, tal determinaria a impossibilidade de atribuir folgas aos domingos aos restantes trabalhadores, conforme legalmente estipulado, o que resultaria num incumprimento ao disposto na Cláusula 24.^a do CCT e, conseqüentemente, na prática de uma contraordenação laboral.

q) De facto, conforme já referido, em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo, o que não é possível se a um trabalhador for atribuído, todas as semanas, folgas ao sábado ou ao domingo, atendendo ao facto de as folgas serem rotativas.

r) Tal circunstância, para além de consubstanciar contraordenação laboral, constituiria um substancial agravamento das condições de prestação de trabalho dos restantes elementos, impossibilitando-os de passar fins-de-semana com a sua família, claramente atentatórias dos princípios de igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre pares.

s) A este propósito já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 26.04.2010, no âmbito do processo n.º 123/09.OTTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes».”

*t) Sem prejuízo de tudo o quanto ficou aduzido, **importa ainda analisar se é legítimo ao trabalhador escolher os dias da semana em que pretende prestar serviço**, retirando o poder consagrado ao empregador pelo artigo 56.º do Código do Trabalho.*

u) Parece-nos claramente que não. Bem a este propósito já se pronunciaram os nossos tribunais, nomeadamente no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18.05.2016, no âmbito do processo n.º 1080/14.7T8BRRR.L1-4, disponível em www.dgsi.pt: "Dispõe o art.º 56. do Código do Trabalho, que: (...)

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

2-Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolhe dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3-O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário,

b.)Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

ç.)Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4-O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5-Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Vemos que, também aqui, a ...(empregadora) tem razão nas suas pretensões, uma vez que, mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode seí' exercido — depois, dentro desses limites, é que o

trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver por forma a cuidar do seu filho menor.

A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais”, 3 a edição, que:

*Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (“art.º 56.º n.º 3, alíneas a.), b) e c.) e n.º 4... Não é o caso dos autos, uma vez que a R. (trabalhadora) pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; **muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários.***

Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da A. (empregadora)”

E, com efeito, o “horário flexível” que caberia ser fixado à A. Como entidade patronal, mas de qualquer forma sugerido pela R, questiona quer os próprios termos do contrato que predíssemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57º, retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198.º e 212.º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (“art.º 212º do CT),

Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência. (...)

v) Ademais, nos termos do disposto na Cláusula 24.ª do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável, a atividade da segurança privada caracteriza-se pela rotatividade de postos e de turnos de serviço, isto sem prejuízo da realização pontual de outros tipos de horários, facto que é do conhecimento de todos os trabalhadores que operam no setor e que condiciona de sobremaneira a gestão dos recursos humanos, nomeadamente no que diz respeito aos horários de trabalho.

w) Acresce que as condições supra referidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.

x) O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade da segurança privada, constituiu condição essencial para a sua contratação.

Face a tudo o que antecede, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, cumpre-nos comunicar a intenção de recusa de atribuição de horário de trabalho em regime de horário flexível nos termos requeridos (...).

1.4. A trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Eu, (...), vigilante, a exercer funções no (...), nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Exa.ª, que me seja atribuído o horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de um ano com início a 06/07/2019.

Conforme contrato de trabalho sugiro assim que sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:

- Entre as 06h00 e as 14h00;

- Sendo um dos dias de descanso semanal ao sábado ou Domingo;

Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação.

O pai do menor encontra-se ... não podendo ajudar com a formação do menor;

Peço humildemente que me seja dada resposta nos 20 dias previstos por lei. (...).

1.5. No processo constam os seguintes documentos:

- Comprovativo do Agregado Familiar emitido pela Junta de Freguesia de (...);
- Declaração da entidade empregadora do pai do menor;
- Mapa de horários praticados na empresa, com referencia às categorias profissionais dos/as trabalhadores/as;

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) 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 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”.

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

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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.

2.10. 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 legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

2.11. 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; (…)”.

2.12. 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.

2.13. 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, 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).

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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.

2.17. 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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. 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 maioritário 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

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 consubstanciar 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 de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas 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 a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/à trabalhador/a 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

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

2.25. 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 de 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 de a 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 serviço, 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 um regime de trabalho em horário flexível, solicitando a prestação de trabalho seja realizada das 08h30 às 18h30, com um dia de descanso semanal ao sábado ou domingo, solicitando que o horário ora indicado, perdure pelo período de dois anos.

Alega para o efeito, que tem 1 (um) filho menor de 12 anos.

2.28. 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.

2.29. Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem mencionar, que a trabalhadora presta a sua atividade nas instalações do cliente (...), existindo dois postos de trabalho, com os seguintes turnos rotativos:

Posto entrada de clientes:

- 08h00 às 14h30;
- 14h30 às 22h30;
- 08h00 às 14h00;
- 14h00 às 21h30.

Posto entrada de funcionários:

- 06h00 às 14h00;
- 14h00 às 22h30;
- 06h00 às 14h00;
- 14h00 às 21h30.

2.30. No processo em apreço e após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, com os turnos existentes, verifica-se que a amplitude horária diária apresentada pela trabalhadora (08h30 – 18h30h), não se enquadra em nenhum dos turnos existentes.

2.31. Como se refere *supra* (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.32. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível

desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per se*”, a desregulação dos mesmos.

2.33. Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.34. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável 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. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.