

PARECER N.º 408/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 2622-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico a 31.05.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de auxiliar de ... naquela Instituição.

1.2. Em 31.05.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

"(...) Exmo. Senhor,

Diretor do (...)

... (...), Ajudante de ..., a exercer funções nessa Instituição, residente em (...), venho ao abrigo dos Arts. 56.º e 57.º da Lei 7/2009, de 12/02, expor e requerer o seguinte:

1. Tenho duas filhas menores, (...), com 5 anos e (...), com apenas 1 ano de idade.

2. Com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.

3. O meu marido é e dada a natureza das suas funções tem horários muito instáveis, sujeito a longos períodos de ausência da casa morada de família. Cfr. Declaração emitida pela entidade empregadora.

4. Pelo que, face a estas circunstâncias necessito de um horário de trabalho fixo, de segunda a sexta-feira, das 9.00h às 18.00h, que é o único conciliável com o horário do infantário das minhas filhas.

5. O horário de trabalho solicitado é o único que me permite prestar-lhes o necessário acompanhamento, nomeadamente aos fins-de-semana e feriados, quando o infantário está encerrado.

6. E como o meu marido tem horários muito instáveis e trabalha fins-de-semana, feriados, noites e não tenho qualquer outro familiar ou pessoa próxima a quem possa confiar a guarda e acompanhamento das minhas filhas.

7. Nestas circunstâncias, o horário de trabalho que cumpria tais exigências era um horário de trabalho fixo de segunda a sexta-feira, compreendido entre as 9:00h e as 18:00h, sendo que se for necessária uma transferência de serviço onde se sinta menos impacto e seja praticável o horário solicitado estou totalmente disponível.

8. Tendo em conta o prescrito pelo Art.º 56.º do Código do Trabalho (norma atinente à proteção da parentalidade), reconhece ao trabalhador com filhos menores de 12 anos – um direito – à flexibilidade do horário de trabalho e que a entidade empregadora deverá viabilizar sob pena de cometer contraordenação grave.

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

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 escolher, 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;

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

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

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

9. Neste contexto é de referir também o n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, determina que a entidade empregadora deve, na medida do possível, organizar turnos de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, devendo proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

10. E neste sentido prescreve o n.º 3 do artigo 127.º, e a obrigação de elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do código do Trabalho.

Perante o invocado e certa da consideração que V.exa., terá pelos fundamentos expostos, venho requerer seja dado provimento ao presente pedido, autorizando assim a prática do horário de trabalho supra requerido ao abrigo do regime aplicável à proteção da parentalidade (...)."

1.3. Em 21.06.2019, a trabalhadora foi notificada por correio registado datado de 19.06.2019, da intenção de recusa com os fundamentos abaixo transcritos:

"(...) Exma. Sra.,

Acusamos a receção do pedido de alteração do horário de trabalho, nos nossos serviços, no dia 31 de maio de 2019, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

No mencionado pedido, V.exa., solicita:

"(...) 4 – Pelo que, face a estas circunstâncias necessito de um horário de trabalho fixo, de segunda a sexta-feira, das 9.00h às 18.00h (...)"

"(...) 8 – Tendo em conta o prescrito pelo Art.º 56.º do Código do Trabalho (norma atinente à proteção da parentalidade), reconhece ao trabalhador com filhos menores de 12 anos – um direito à flexibilidade do horário de trabalho (...)"

Sobre este pedido, cumpre-nos informar que é nosso entendimento que apesar da menção à solicitação de autorização para exercício das suas funções em horário flexível, consideramos que a comunicação por si entregue, não constitui um pedido de horário flexível, mas antes um pedido alteração do horário de trabalho contendo dois pedidos, a atribuição de um horário fixo por um lado e o gozo de dias de descanso semanal aos sábados e domingos.

Por este motivo, consideramos que o pedido por si formulado, não se enquadra no disposto no art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

De facto, dispõe o n.º 2 do artigo 56.º do CT que o horário flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho e que o horário a elaborar pelo empregador deve "indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário", ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que o faça dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador.

No entanto, no pedido que nos fez chegar, foi indicado o intervalo exato e sem qualquer amplitude horária, em que pretende que o horário seja

estabelecido, referindo inclusivamente que o horário solicitado é fixo e, portanto, retirando ao empregador o direito que tem de ser ele a estabelecer e elaborar o horário de trabalho, motivo pelo qual se conclui que o seu pedido não se enquadra na disciplina legal do art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, sendo, portanto, rejeitado.

Sem conceder e por outro lado, V. Exa. solicita a alteração do horário de trabalho quanto ao regime de folgas, passando de um regime de folgas rotativas para um regime de folgas fixas ao sábado e domingo. Neste ponto, devemos referir, que o horário flexível, não afeta o regime de folgas estabelecido pelo empregador, afetando antes os horários de entrada e saída diárias. Aliás, já neste sentido se pronunciou o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão emitido a 18.05.2016, onde se decidiu 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, n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. 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", ora na senda desta decisão, conclui-se que um pedido de horário flexível não se compagina com a determinação unilateral por parte do trabalhador do horário em que pretende prestar a sua atividade laboral, nem tão pouco lhe cabe determinar quais os dias em que prestar a sua atividade, efetivamente, essa é uma competência da entidade empregadora.

Na verdade, V. Exa. formulou um pedido de alteração de horário, uma vez que não indica um intervalo temporário diário para início e fim da jornada de trabalho diário, mas antes indica um período fixo e não alterável para a prestação de trabalho, pedindo ao mesmo tempo a alteração do regime de descansos, o que, como se viu não se enquadra no regime de horário de trabalho flexível na medida em que este apenas flexibiliza os horários de entrada e de saída diários e não os dias de descanso semanal estabelecidos contratualmente.

Mais uma vez se conclui, que o pedido que nos fez chegar de alteração de horário de trabalho não se enquadra no regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, facto que determina a sua rejeição.

Mas ainda que assim não fosse, o que mera hipótese académica se admite, devemos referir que as exigências imperiosas do funcionamento do (...), não permitiriam a autorização em regime de horário flexível, nos termos em que vem solicitado.

Do ponto de vista operacional o (...), a acolher o seu pedido, ver-se-ia impossibilitado de assegurar o normal funcionamento do sector de ... e, portanto, das diversas valências e serviços que presta.

Como V. Exa, sabe, o (...), dentro das atribuições e serviços prestados inclui as seguintes respostas sociais:

...

Como também é do seu conhecimento, o ... e o serviço de ..., funcionam 365 dias por ano, motivo pelo qual diversos serviços de apoio fundamentais à sua regular atividade, funcionam igualmente 365 dias por ano. O serviço de ..., onde presta a sua atividade, é um desses serviços, sendo de resto um sector fundamental à regular atividades que prestamos aos nossos utentes.

Ora, no ..., contamos neste momento com mais de 65 utentes, no serviço de ..., apoiamos com serviço ... cerca de 25 utentes, nas ... temos inscritas mais de 80 crianças a que se somam 75 crianças no ..., 20 jovens e crianças no ... e finalmente mais de 40 utentes no

Refira-se que todas as estas valências, dispõem de serviços de ..., todos os dias do ano, já no caso do serviço de ... são servidas refeições reforçadas a todos os utentes, igualmente 365 dias por ano. No caso dasservimos, aos seus mais de 195 utentes, em todos os dias úteis.

Facto que determina a necessidade, do sector de ... dispor de um horário de funcionamento alargado e durante 365 dias por ano.

Ora, a existência de um horário de funcionamento alargado determina uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho, impondo-se a organização de horários diferenciados de modo a dar cumprimento às várias regras legais que sobre esta matéria se debruçam, implicando por isso, que gestão dos horários de trabalho do sector de ..., entre outros, se organize em regime de turnos.

Deste modo e de forma a dar resposta a todas estas necessidades, o serviço de ... no qual V. Exa, exerce as funções correspondentes a categoria profissional de Ajudante de ... organiza os seus tempos de trabalho em regime de horário par turnos rotativos e com descansos igualmente rotativos, funcionando das 07.30H as 21H, todos os dias do ano, com diversos turnos, alguns a tempo parcial outros a tempo completo.

Os horários a tempo completo, são os seguintes: (Horário A) -08h00-13h00 / 14h00 - 17h00; (Horário A1) 08h00-13h00 / 15h00-18h00; (Horário B) - 09h00-13h00 / 14h00 - 18h00; (Horário T) 13.00h -16.00h / 16.30h -21.00h; (Horário T1) 10.00h - 14.00h / 15.00h - 19.00h; (Horário K) 07.30 - 12.30 / 13.30-16.30.

Conforme verificará, a alocação dos trabalhadores desta secção, implica que no período compreendido entre as 13h00 e as 21h00, existam sempre ao serviço dois trabalhadores em dias úteis e sábados e um aos domingos. Sendo o período da tarde e até às 21h, absolutamente necessária à nossa atividade - mormente porque é neste período que se confeciona e serve o jantar aos utentes do ... e se limpa e arruma a cozinha de modo a cumprir as regras de segurança alimentar, não é de todo possível prescindir deste horário.

Ainda relativamente ao horário T, como se constata pelos mapas de horário de trabalho em anexo à presente carta, existem todos os dias, trabalhadores alocados a esse horário. Ora, constando o serviço de jantar ao domingo de uma refeição aligeirada que é servida entre as 19H e as 19H45 e que de seguida é necessário efetuar a limpeza da cozinha, é absolutamente imprescindível a realização deste horário ao domingo, sob pena de não ser assegurado o serviço de jantar aos idosos, utentes do

nosso ..., sendo, no entanto, necessária nesse dia da semana, a presença de apenas um trabalhador deste sector.

Adicionalmente, refira-se que de forma a permitir que os trabalhadores deste sector, pudessem gozar um fim de semana de folga a cada 15 dias, entendeu a direcção do centro social que o serviço de jantar ao domingo, seria assegurado com um único colaborador, de forma a que mantendo a organização do serviço de jantar, fosse possível que o número máximo de trabalhadores do serviço pudesse usufruir com uma frequência quinzenal do gozo de fins de semana de folga.

Facto que ficaria manifestamente e irremediavelmente afetado, caso lhe fosse atribuído o horário pretendido.

Em resumo, concluiu-se que a atribuição do horário solicitado par V. Exa. implicaria uma das seguintes consequências:

- Que os restantes colaboradores fossem escalados mais vezes ao fim de semana e para o horário T durante a semana, obrigando a atribuição aos mesmos, de uma folga durante a semana ou a sua alocação ao horário T durante a semana, implicando que no período em que o serviço de ... mais precisa de colaboradores, ie, durante o período de almoço, tendo em conta o número de refeições que serve, não estariam disponíveis todos os recursos necessários, gerando par maioria de razão, a necessidade de contratação adicional de colaboradores para manter o mesmo nível de serviço;*
- Ou, em alternativa, a atribuição do horário requerido, obrigaria este centro, a não dispor de serviço de ... ao domingo à noite, para além da impossibilidade prática de servir e confeccionar o jantar dos idosos com apenas um colaborador durante a semana e aos sábados, o que como se viu no que acima vai dito, não pode em circunstância alguma ser considerado como opção.*

Em face do exposto, informamos que não podemos aceitar o seu pedido de alteração de horário de trabalho.

Aproveitamos para informar V. Exa. que poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração, este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de o (...) entender que o pedido de V. Exa. não se encontra enquadrado no regime de horário flexível, conforme definido nos arts. 56.º e 57.º do CT.

Sem mais de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos, (...)."

1.4. Em 25.05.2019 a entidade empregadora rececionou a apreciação do trabalhador à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"Exmo. Senhor
Diretor do (...)*

... (...), Ajudante de ..., a exercer funções nessa Instituição, residente em (...), venho na sequência da notificação da V/ decisão acerca do meu pedido de horário flexível, expor e requerer:

1. Face aos fundamentos expostos na V/decisão acerca do meu pedido de horário de trabalho para acompanhamento e assistência das minhas filhas menores, venho propor a realização dos seguintes turnos: (A) 8.00h às 13.00h /14.00 às 17.00h, (B) 9.00h às 13.00h /14.00 às 18.00h, (T1) 10.00h às 14.00h /15.00 às 19.00h e o (k) 07.30h às 12.30h /13.30 às 16.30h, apenas em dias úteis.

2. No entanto, encontro-me disponível para uma reunião onde possamos ajustar e entrar de acordo quanto ao horário de trabalho a praticar que vá de encontro à necessidade de acompanhamento e assistência das minhas filhas menores, bem como às necessidades do serviço (...)."

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 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

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

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)].

2.25. 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 designios 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, indicando que tal horário seja compreendido entre as 09h e as 18h, de segunda a sexta-feira.

Indica que tem duas filhas menores de 12 anos de idade a quem precisa de prestar assistência.

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, tal como 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 argumenta que o horário solicitado não se enquadra no conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º e 57.º do código do Trabalho, porquanto a trabalhadora pretende a atribuição de um horário fixo, bem como, indica os dias de descanso ao sábado e domingo.

2.30. Quanto à execução fixa de um horário dentro do regime de horário flexível, importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no

artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

2.31. A este propósito, importa ainda referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

2.32. Por outro lado, relativamente ao facto da trabalhadora indicar os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, também se entende assistir legitimidade ao pedido da trabalhadora.

2.33. De facto, tal como doutrina no Parecer/343/CITE/2017³: “(...) Considerar uma interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no

3

Disponível em www.cite.gov.pt

n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho (...).”.

2.34. Com efeito, assistindo legitimidade à trabalhadora em solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos moldes em que o fez, à entidade empregadora competia demonstrar os motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, que permitissem concluir pela impossibilidade de atribuir o horário tal como requerido.

2.35. A verdade, é que a entidade empregadora apesar de alegar motivos imperiosos de funcionamento da empresa, não logrou demonstrar de forma inequívoca os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.36. 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 17 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES 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.