

PARECER N.º 534/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 3620/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico, de ..., cópia do processo do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., operador de assistência de *Call Center*, para efeitos da emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. Em 25.07.2019 (13h:23), através de e-mail dirigido aos Recursos Humanos da empresa, o trabalhador peticiona o seguinte:

“Boa tarde,

Venho pedir que me seja aplicado o regime de proteção na parentabilidade definido no Código do trabalho (art.º 33.º a 65.º, e a aplicação do art.º 212.º, n.º 2 –b) do mesmo Código do Trabalho.

Espero poder fazer o horário da manha.

Relembro que desde setembro de 2016 não estou a receber o meu subsídio de turno, subsídio a que tenho direito por contrato assinado com a ..., e pela aplicação do CIT 2008, que ainda está em vigor, mas não está a ser aplicado aos trabalhadores sindicalizados no ... e trabalhando para a

Atentamente”

- 1.3. Em 06.08.2019 (12h:01), através de e-mail dos Recursos Humanos da empresa dirigido ao trabalhador, é-lhe comunicado o seguinte:

“Olá..., bom dia.

Acusamos a receção do email do passado dia 25 de julho que mereceu a nossa atenção. Relativamente à questão da aplicação do regime da parentalidade, cumpre-nos informar o seguinte:

- a) O Código do Trabalho estabelece, entre os artigos 33.º e 65.º, o regime da parentalidade, apresentando regras concretas sobre matérias tão distintas como faltas e dispensas, licenças parentais ou proteção no despedimento;
- b) A aplicação do regime fica, contudo, dependente da verificação dos requisitos específicos mencionados nessas regras (por exemplo, o artigo 50.º aplica-se apenas aos avós, o artigo 44.º apenas se aplica às situações de adoção, e assim sucessivamente);
- c) Refere na sua comunicação, que pretende a aplicação do regime da parentalidade, sem concretizar a matéria / direito a que respeita;
- d) Com efeito, a aplicação do regime constante daqueles artigos não é possível ser efetuada num todo, pelo facto de abranger situações muito distintas como acima exemplificamos;
- e) Por outro lado, também não compreendemos a referencia ao artigo 212/2 do mesmo diploma, já que este preceito estabelece as diretrizes que o empregador deve ter em consideração no momento de elaboração do

horário de trabalho referindo-se, na alínea b), que deverá facilitar a conciliação entre a vida pessoal e profissional do trabalhador;

f) Trata-se, contudo, de uma diretiz geral na definição do horário de trabalho e que terá de ser tida em consideração no momento dessa mesma definição, mas não confere direta e imediatamente qualquer direito a um horário específico.

Pelo atras disposto, informamos que não nos é possível proceder à análise do pedido apresentado no passado dia 25 de julho, por o mesmo não se encontrar justificado e motivado. Com efeito, qualquer pedido de alteração de horário de trabalho terá de ser concretizado, com referencia expressa ao horário ou período normal de trabalho pretendido, correspondentes disposições legais que o permitem, e cumprimento dos requisitos que tenham sido legalmente estabelecidos.

Com os melhores cumprimentos,"

- 1.4. Em 06.08.2019 (16h:43), através de e-mail dirigido aos Recursos Humanos, o trabalhador refere o seguinte:

"Olá ..., boa tarde,

O que eu estou a pedir é a aplicação do artigo que se aplica a minha situação.

Tenho a guarda sozinho do meu menino de 8 anos.

Durante o período escolar, tenho de recuperar o meu menino na escola todos os dias a partir das 17h30 até às 19h, no máximo.

Nas sextas e domingos à tarde tenho de entregá-lo ou recuperá-lo à mãe, pelas 21h.

Desde que me separei, estou a viver a 80 km da empresa, não há transportes públicos suficientes para chegar às 7h00 da manhã à empresa ou para voltar para casa muito tarde pela noite.

Só estou a pedir o horário da manhã: 7h15 às 15h15.

Aproveito para pedir:

- a afixação do mapa de férias dos trabalhadores todos da empresa,

- a afixação dos horários corretos nos quadros de afixação, e que estes correspondam com os horários disponíveis nos computadores dos trabalhadores.

Atentamente"

- 1.5. Em 10.08.2019 (22h:03), através de e-mail dirigido aos Recursos Humanos, o trabalhador esclarece o seguinte:

Exma. Senhora ..., as outras Exmas. Senhoras e aos Exmos. Senhores,

...,

No seguimento do correio eletrónico enviado a V. Exas. nos dias 25/07/2019 e 06/08/2018, informo que o pedido efetuado tem enquadramento legal nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nestes termos, o horário flexível requerido é o seguinte:

Entrada: 07:15 horas

Saída: 15:15 horas

Intervalo diário de descanso: 12:00 horas às 13:00 horas

Dias prestação de trabalho: de 2.^a a 6.^a feira

Descanso Obrigatório/Complementar: sábado e domingo

Mais informo que o horário flexível tem início a 23/09/2019, salvo antecipação desta data por iniciativa da empresa, aplicando-se pelo período máximo permitido por lei.

Face ao acima exposto, fico a aguardar uma resposta de V. Exas. dentro dos prazos legais.

Com os melhores cumprimentos”

- 1.6.** Em 20.08.2019 (15h:35), através de e-mail dos Recursos Humanos da empresa, é comunicado ao trabalhador o seguinte:

“Boa tarde Caro ...,

Após análise do seu pedido de horário flexível, que, para todos os efeitos legais apenas se pode considerar integralmente concluído no passado dia 10 de agosto, a ... está a analisa-lo e, atento o facto de alegar que tem a guarda total do seu filho menor, solicitamos que nos disponibilize, com a maior brevidade possível cópia da sentença judicial que lhe atribui a guarda total, ou declaração de como o seu filho menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, para cumprimento do disposto no artigo 57.º n.º 1-/b)- i) do Código do Trabalho.

Em qualquer caso, a ... desde já adianta que caso seja deferido o pedido apresentado:

(a) o horário a praticar deverá ser das 7:15h às 15:15h com 1h de pausa conforme solicitado;

(b) O período normal de trabalho deverá continuar a ser de segunda-feira a domingo, com dois dias de descanso semanal. Contudo, como o horário solicitado em nada interfere com os termos indicados no seu e-mail do passado dia 06 de agosto (ou seja, tendo em consideração de que, segundo indicado, às sextas-feiras e aos domingos tem que entregar o filho ou recuperá-lo da mãe pelas 21:00h), a ... compromete-se a que, no caso de deferir o seu pedido, o seu horário permitira cumprir com os horários para recolha e entrega do seu filho.

(c) Quanto à duração do regime, é o máximo legal mente permitido, pelo que se devera considerar que é até o menor perfazer 12 anos;

Aguardamos assim os seus comentários relativamente ao supra exposto.

Na expectativa de notícias apresentamos os melhores cumprimentos”

- 1.7. Em 23.08.2019, o trabalhador entrega por mão própria na empresa o requerimento cujo teor se transcreve:

“Declaração

Para os efeitos decorrentes do artigo 57.º/1. b)/i) do Código do Trabalho, venho por este meio declarar que o meu filho menor, ..., nascido em 17/07/2011, vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Por ser verdade, passo a presente declaração.

..., 23 de agosto de 2019”

- 1.8. Em 30.08.2019 (10h:05), através de e-mail dos Recursos Humanos da empresa, é comunicado ao trabalhador o seguinte:

"Bom dia Caro ...,

Vimos por este meio informá-lo quanto à decisão da ... relativamente ao seu pedido de horário flexível.

Que ira por favor ver a nossa resposta em anexo.

Mais informamos que o original foi enviado hoje para a sua morada por carta Registada com Aviso de Receção.

Pedimos por favor que nos confirme a receção desta nossa resposta.

Na expectativa de noticias apresentamos os melhores cumprimentos,"

- 1.9. Através de carta registada com Aviso de Receção, remetida em 30.08.2019 e rececionada pelo destinatário em 02.09.2019, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a fundamentação da sua intenção de recusa nos seguintes termos:

"Exmo. Senhor ...,

Nos passados dias 25 de julho de 2019, 06 e 10 de agosto de 2019, V. Exa. remeteu-nos vários e-mails, relativos a aplicação do regime de proteção na parentalidade. Com efeito (...), considerando o supra exposto, apenas se pode considerar integralmente concretizado no passado dia 10 de agosto o pedido de horário de trabalho flexível apresentado por V. Exa.

(...)

(9) Com efeito, V. Exa. foi precisamente contratado por ser fluente no idioma francês, e para integrar a equipa que presta atendimento telefónico neste idioma.

(10) Conforme *supra* referido, a atividade desenvolvida pela ... a nível de ... tem necessariamente de ocorrer 24 horas por dia, de segunda-feira a domingo, sendo condição essencial para a ... contratar qualquer trabalhador com disponibilidade para exercer as suas funções em regime de turnos com horários rotativos e com folgas semanais rotativas.

(11) Assim, o horário de trabalho de todos os trabalhadores da ... afetos a prestação de serviço telefónico de ... terá necessariamente de estar compreendido no período da prestação desse serviço e com ele coincidir.

(12) Pelas razões acima indicadas, todos os trabalhadores com a categoria profissional referida no número anterior desempenham as suas funções de segunda-feira a domingo, com dois dias de descanso semanal, nos termos do horário de trabalho determinado pela

(13) Encontra-se V. Exa. afeto ao referido serviço telefónico de ..., em concreto ao serviço prestado em idioma francês, detendo a categoria de Operador e Assistência de Call Center.

(14) Por conseguinte, o domínio do idioma francês, e a disponibilidade para poder prestar atividade aos sábados e domingos é uma característica essencial para a ..., e para o Serviço.

(15) A ... tem atualmente 4 (quatro) trabalhadores afetos ao Serviço de atendimento diurno, incluindo V. Exa., sendo o coletivo composto por outros trabalhadores também eles com filhos menores de 12 anos e com as inerentes responsabilidades familiares.

(16) O coletivo de trabalhadores que a cada momenta deverá estar no seu

posto de trabalho para prestar trabalho, é assim organizado para que (i) o Serviço não seja, em momento algum, comprometido, (ii) o Serviço revele bons índices de qualidade e excelência, (iii) não impenda sobre cada um dos trabalhadores afetos ao Serviço um volume excessivo de trabalho, e (iv) todos os trabalhadores afetos ao Serviço, possam dispor alternadamente de fins de semana livres para estar com a sua família, e cumprir com as inerentes responsabilidades familiares.

(17) Sem prejuízo dos colaboradores afetos a cada um dos horários, a ... permite, a título excecional, a existência de trocas de trabalhadores entre os horários, nomeadamente quando razões ponderosas o justifiquem.

(18) Adicionalmente, sempre que possível e na medida em que não comprometa o normal funcionamento do Serviço, a ... tenta encontrar soluções que permitam aos seus trabalhadores usufruir dos direitos legalmente conferidos, designadamente para efeitos de assistência à família.

(19) A ... procura assim, na organização dos horários de trabalho, atender a fatores e variáveis, como sejam os turnos, as folgas, as ausências ao trabalho por doença, licença parental ou férias, demais realidades relevantes, para que a todos os seus trabalhadores seja assegurada a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, questão essencial na motivação e produtividade dos trabalhadores.

(20) Adicionalmente, e em qualquer circunstancia, a ... procura que, na organização do trabalho, designadamente, seja respeitado o principio da igualdade entre todos os trabalhadores, não beneficiando nem prejudicando nenhum deles com os horários/turnos atribuídos.

(21) V. Exa. encontra-se atualmente afeto principalmente a 2 turnos específicos: horário da manhã, das 7:15h às 15:15h, com pausa de 1 h e ao horário da tarde, das 14:00h às 22:00h, com pausa de 1 h, prestando a sua atividade de segunda-feira a domingo, pelo que, passando V. Exa. a

prestar trabalho das 07:15h às 15: 15h, de segunda a sexta-feira, não só determinaria a passagem de V. Exa. para o horário da manhã, durante todo o período de horário flexível, com os inerentes constrangimentos para os demais trabalhadores, como reduziria consideravelmente o número de fins-de-semana dos restantes trabalhadores afetos ao Serviço, também eles com responsabilidades familiares.

(...)

(24) Importa também referir que V. Exa. se encontra afeto a um serviço específico, que é prestado em francês, e que a empresa não dispõe de nenhum outro trabalhador disponível que seja fluente neste idioma, e que possa ser colocado como reforço da equipa afeta ao Serviço, o que teria seguramente um impacto negativo no Serviço, especialmente aos fins-de-semana.

(25) Sendo inviável e oneroso para a ... o recrutamento e formação de um trabalhador com a única finalidade de exercer a sua atividade laboral aos fins-de-semana.

(26) Como tal, a flexibilização de horário agora solicitada por V. Exa. apresenta-se

impossível de concretizar por comprometer o Serviço o prestado aos fins de semana. e ser inviável. do ponto de vista operativo e económico. recrutar e formar um trabalhador para prestar trabalho apenas nesses dias. Assim:

(a) O serviço de ... tem necessariamente de ocorrer 24 horas por dia, de segunda-feira a domingo, 365 dias por ano, tendo a ... a obrigação de assegurar o seu funcionamento durante esse período;

(b) O horário pretendido por V. Exa. não é móvel ou rotativo, mas sim fixo, porquanto V. Exa. apenas pretende desempenhar a sua atividade profissional entre as 07:15h e às 15: 15h, descansando aos sábados e aos

domingos;

(c) Adicionalmente, atendendo a atual composição da equipa afeta ao Serviço, e ao fato de inexistirem na ... outros trabalhadores disponíveis fluentes em francês, (além dos 2 trabalhadores que cobrem o Serviço noturno) o pedido de V.

Exa., a ser aceite, iria implicar que o normal funcionamento do Serviço, especialmente aos fins-de-semana, fosse prejudicado, tendo que a ... solicitar aos seus colegas a prestação de trabalho em mais fins-de-semana do que o habitual, situação esta que os iria sobrecarregar, desgastar e comprometer as suas vidas familiares, sendo que a todos os trabalhadores é reconhecido o direito a conciliar a vida familiar e profissional. Ambas as hipóteses não são de todo possíveis, pois comprometem de forma grave o bom funcionamento do Serviço, e são inclusive suscetíveis de comprometer os limites máximos diários e semanais de prestação de trabalho a que os colegas de V. Exa. estão sujeitos;

(d) A atribuição de um turno/horário fixo a V. Exa. determina ainda a violação do

princípio da igualdade no tratamento dos demais trabalhadores, em particular, aqueles que também têm filhos menores e aos quais assiste, na mesma dimensão

que a V. Exa. o direito a conciliar a vida profissional com a vida pessoal;

(e) A ... ponderou ainda proceder à contratação de um trabalhador a tempo parcial para compensar a ausência de V. Exa., especialmente aos fins-de-semana, contudo tal solução implicaria um custo mensal] retributivo adicional que à empresa não está em condições de suportar, nomeadamente, pelo período de tempo requerido por V. Exa., pelo que esta solução é absolutamente inoportuna para a ..., quer de um ponto de vista organizativo como económico;

(f) Salienta-se, ainda, a dificuldade em recrutar e formar um trabalhador que apenas poderá exercer a sua atividade laboral aos fins-de-semana, e num idioma

Específico;

(g) O horário flexível pretendido par V. Exa. corresponde assim a um horário incompatível como Serviço ao qual se encontra afeto;

Posto isto, encontram-se, assim, preenchidos os pressupostos de recusa para o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nomeadamente as exigências imperiosas do funcionamento da ... (cfr. o disposto no artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho).

Por tudo o atrás exposto, informamos a não aceitação pela ... do pedido de V. Exa. quanto a prestação de trabalho em regime flexível.

1.10. O trabalhador apresentou resposta à intenção de recusa, cf. n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, referindo, designadamente, o seguinte:

“No seguimento da Vossa comunicação de intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, rececionado por correio eletrónico no dia 30/08/2019 e pelo serviço de correio no dia 02/09/2019, serve o presente para reiterar o meu pedido de horário flexível, (...), em virtude de se manterem as obrigações familiares que originaram o requerido.

(...)

A ..., tem mais de 50 trabalhadores que desenvolvem a sua atividade profissional em vários departamentos, sendo possível o meu enquadramento funcional e de carreira noutra serviço, conforme já

aconteceu no passado recente.

Acresce que, a, recorre frequentemente ao recurso de trabalhadores em regime de contratos de trabalho a Termo Certo ou Trabalho Temporário com horários de trabalho sobrepostos ao do requerente.

Face exposto, reafirmo o pedido de horário flexível.

Com os melhores cumprimentos"

- 1.11.** Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, para emissão de parecer. Compete à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, cf. artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria": "d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas*

apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".
- 2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem

que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e

os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

- 2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se

1

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

em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

- 2.11.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“ Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.
- 2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito *“(…) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.15.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

- 2.19.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.20.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 2.21.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.22.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal

direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.23. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.24. Assim, entende-se 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

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

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

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.

- 2.25.** O regime de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, é, na realidade, um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.26.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.27.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

- 2.28.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.29.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetivamente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.30.** Vejamos o caso em análise:
- 2.31.** O trabalhador solicitou à entidade empregadora que lhe seja permitido trabalhar em regime de horário flexível, indicando para o efeito o horário das 07h:15 às 15h:15, com intervalo de descanso das 12 h. às 13h, de segunda a sexta-feira.
- 2.32.** Para tanto, alegou que é pai de 1 (uma) criança de 8 (oito) anos de idade, que vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

- 2.33.** Apreciando,
- 2.34.** A atribuição de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais obedece, antes de mais, à observação de determinados requisitos, a saber, a vivência em comunhão de mesa e habitação com filho/a menor de 12 (doze) anos de idade, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, bem como indicação do horário pretendido para efeitos de conciliação, o qual se deverá conter dentro de certos limites (ex.: horário de funcionamento da empresa, turnos/escalas em vigor no serviço, período normal de trabalho contratualizado pelo/a trabalhador/a).
- 2.35.** Estipula a lei que o/a empregador/a só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).
- 2.36.** O conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que exprime o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho.
- 2.37.** Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (cf. art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como o descanso semanal).

- 2.38.** Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre, de facto, que existem razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.39.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3, do mesmo dispositivo legal, regula o modo de proceder do/a empregador/a para elaborar o horário solicitado.
- 2.40.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.
- 2.41.** Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, assumindo, naturalmente, maior relevância pela sua essência, os direitos com consagração constitucional por se tratarem de direitos fundamentais, prevalecendo sobre os demais direitos, dos quais sobressaem os direitos da parentalidade, atendendo que a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes.
- 2.42.** Note-se que o facto dos/as trabalhadores/as serem titulares daquele ou outro direito, não significa que o exerçam. A titularidade do direito não pode ser confundida com o exercício do direito. Por conseguinte, nada adianta dizer que existem na empresa em causa mais trabalhadores/as com filhos menores de 12 (doze) anos, na medida em que tal realidade é diferente da situação em que o/a trabalhador efetivamente pede para

trabalhar em regime de horário flexível ao abrigo da proteção da parentalidade, exercendo, assim, o direito previsto no art.º 56.º, do Código do Trabalho.

- 2.43.** A este propósito esta Comissão tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos/as os/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá o mesmo ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extrai o seguinte excerto: “Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”.
- 2.44.** Da fundamentação da intenção de recusa extrai-se que o pedido de horário solicitado pelo trabalhador (07h:15 – 15h:15) se enquadra no âmbito dos turnos existentes na empresa.
- 2.45.** Conforme tem afirmado reiteradamente esta Comissão, uma vez solicitada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora só pode recusar 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 (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).

2.46. Ora, nenhuma das razões aduzidas pela entidade empregadora para negar o requerido horário flexível se enquadra nos motivos (exclusivos) constantes do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.

2.47. A entidade empregadora efetivamente não demonstrou, inequivocamente, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, designadamente, não demonstrou que o horário pretendido pelo trabalhador e praticado naquela empresa, coloque em causa o normal funcionamento do serviço a que está vinculado (assistência e Call Center). Efetivamente, não ficou demonstrado que os turnos existentes deixariam de ficar convenientemente assegurados (inexistência de períodos a descoberto), nem que não existam outros/as trabalhadores/as com as mesmas funções que possam assegurar convenientemente o serviço em causa, na medida em que a entidade empregadora refere na intenção de recusa “inexistirem na ... outros trabalhadores disponíveis fluentes em francês (além dos 2 trabalhadores que cobrem o Serviço noturno)”; e finalmente, qual ou quais os motivos legais que determinam a impossibilidade de substituição do trabalhador, especificamente no turno da tarde e aos fins de semana, sendo que não constitui motivo idóneo para recusa a invocação da necessidade da empresa ter de “solicitar aos seus colegas [do trabalhador] a prestação de trabalho em mais fins-de-semana do que o habitual, situação esta que os iria sobrecarregar, desgastar e comprometer as suas vidas familiares...”.

2.48. De referir que os fundamentos legais “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” ou “a impossibilidade de substituir o

trabalhador se este for indispensável”, devem ser interpretados no sentido de exigir ao/à empregador/a 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 e pessoal, nos termos das disposições legais e constitucionais em vigor.

- 2.49.** Aceitar os argumentos invocados na (longa e prolixa) intenção de recusa equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucional e legalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos/as menores de 12 anos, a qual deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos dos demais trabalhadores.
- 2.50.** Acrescente-se 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/as empregadores/as. 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.
- 2.51.** Em conclusão, do exame dos elementos do processo (e-mails que integram o pedido de horário flexível, fundamentação da intenção de recusa e apreciação do trabalhador) resultam não demonstradas as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, e/ou a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT), dado que não foram aduzidos factos e/ou

circunstâncias concretas, objetivas, substanciais, que permitam estabelecer o necessário nexos causal entre a autorização do horário de trabalho solicitado e a impossibilidade e/ou séria perturbação do funcionamento do serviço (de assistência e *Call Center*) onde o trabalhador desempenha funções.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem prejuízo de acordo entre as partes:

- 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 ..., dado não terem ficado demonstradas concretamente “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, nem a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT).

- 3.2.** O/A empregador/a 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE SETEMBRO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.