

PARECER N.º 598/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 4180/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por correio registado com aviso de receção, de ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., trabalhadora de limpeza, 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. No requerimento a coberto do qual foi remetido o processo à CITE, a entidade empregadora refere, em síntese, o seguinte:

“A ..., é uma sociedade comercial com um objeto social vastíssimo, mas que em termos sumários se dedica a prestação de serviço em regime de outsourcing a clientes seus nos sectores da limpeza, escritórios, construção, etc.

Deste modo, a sua atividade consiste em detetar necessidades de serviços internos dos seus clientes e depois recrutar trabalhadores, em seu nome, para que estes possam suprir as necessidades detetadas junto dos mesmos.

A trabalhadora desempenha funções de trabalhadora de limpeza para o cliente (...).

No referido cliente, existem três horários acordados com o Cliente para a prestação do serviço, a saber:

- a) 7h:40 as 14h:50;
- b) 14h:50 as 22 hrs e das 14h:50 às 23h:30 sextas e sábados;
- c) 00h:00 às 07h:10.

Qualquer situação excecional a isto, trata-se de uma situação muito antiga e cujos horários não estavam assim organizados junto do Cliente.
(...)

Concluindo, não pode a ... ir ao encontro do solicitado pela trabalhadora, porquanto não existe neste Cliente horário compatível como pretendido pela mesma.

Junta: Pedido apresentado pela trabalhadora, comunicação da intenção de recusa e apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

1.3. No seu pedido de horário flexível, datado de 24.09.2019, a trabalhadora requerente refere:

“Como é do vosso conhecimento, tenho uma filha, (...), de 2 anos de idade, que vive comigo e faz parte do meu agregado familiar, conforme o documento que se junta em anexo (doc.1).

A (...) frequenta a instituição "...", cujo horário de funcionamento é das 8:30h às 18:30h, mas com o serviço de prolongamento o horário de funcionamento é alargado das 7:30h às 20:00h, de 2.^a a 6.^a feira, conforme documento que se junta em anexo (doc.2).

O pai da minha filha não vive connosco e neste momento, segundo sei, encontra-se a trabalhar nos ..., estando a minha filha totalmente à minha guarda e responsabilidade.

Face às razões expostas, e considerando que não tenho qualquer outro meio disponível, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias

após a receção da presente e até que a minha filha complete os 12 anos de idade, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam iniciar o período de trabalho às 8h:00, tendo em conta o horário de funcionamento da creche, de 2.^a feira a 6.^a feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos.

Estou sozinha com a minha filha em Portugal, não tenho ninguém que me possa ajudar. Pelo que tenho que levar a (...) de manhã à escola às 07:30h e ir busca-la à tarde. A que acresce o facto de não ter ninguém que possa tomar conta dela aos fins-de-semana, como bem sabem.

O direito, que por esta via exerço acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

De harmonia com o disposto no artigo 56.º, n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.

Na elaboração de tal regime, devem Vossas Exas. observar as regras previstas no n.º 3, alíneas a), b) e c) do mesmo preceito.

Junto declaração prevista no n.º 1, alínea b), do artigo 57.º do CT. (Doc.1)

Com os melhores cumprimentos,"

1.4. Através de carta datada de 02.10.2019, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

"Acusamos a receção da sua missiva datada de 24/09/2019, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Como é do seu conhecimento, o Cliente onde a senhora presta trabalho, apenas dispõe de dois horários, a saber das 07h:40m às 14h:50m e das 14h:50m às 22h:00m.

Assim, apesar dos motivos elencados por V/Exa. não é possível à ... alterar os serviços contratualizados entre a ... e o Cliente.

Acrescente-se ainda que o pedido feito por V/Exa não se encontra de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, no qual se

encontra previsto o regime da flexibilidade de horário de trabalhadores com responsabilidades familiares, uma vez que este regime não permite que o trabalhador escolha os dias em que pretende trabalhar.

Contudo, a ... encontra-se na disponibilidade, se concordar, em verificar se existe a possibilidade de noutro Cliente efetuar o horário pretendido. Não obstante, a ... encontra-se também na disponibilidade de, sempre que possível, conceder-lhe folgas ao fim de semana.

(...)

Com os melhores cumprimentos,"

- 1.5.** Através de carta datada de 04.10.2019, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, reiterando os fundamentos do seu pedido, e referindo, designadamente:

"Na vossa missiva, dizem V. Exas. ter recusado o meu pedido, porquanto o Cliente (...) apenas dispõe de dois horários, facto que não corresponde à realidade, pois existem duas trabalhadoras a praticar o horário de entrada às 08:00, a ... que neste momento se encontra de baixa médica e a ...

Dizem ainda que o que pretendo é escolher os dias em que quero trabalhar, quando na verdade, o que vos expliquei foi que, tendo em conta que me encontro em Portugal sozinha com a minha filha de 2 anos, e que a instituição que frequenta a pode receber a partir das 7h:30, nunca conseguirei entrar as 7h:40, mas como podem verificar nas picagens do ponto, consigo entrar as 7h:50, mas quando solicitei entrar a partir das 8h:00, foi com o intuito de salvaguardar qualquer atraso eventual, nos transportes públicos.

Já em relação a fixar o sábado como dia de descanso, como é do senso comum, as creches não funcionam nestes dias e para ter que cumprir o horário, tenho que deixar a minha filha de 2 anos de idade entregue ao senhorio do quarto onde vivo com a minha filha, uma pessoa estranha.

A minha intenção é a de continuar a manter o meu posto de trabalho, seja no Cliente atual, ou noutro, no entanto, pelas razões já apresentadas, o horário que me é possível praticar, e aquele que também já indiquei, em

relação aos dias de descanso, a proposta que me apresentam não me dá qualquer estabilidade e tranquilidade, porquanto me dizem que sempre que seja possível da vossa parte é que tal facto se ira verificar.

Pelo exposto, e tendo em conta a recusa por parte de V. Exas. solicito, caso mantenham a vossa posição, que seja dado cumprimento ao disposto no artigo 57.º n.º 5 do Código do Trabalho.

Sem outro assunto de momento

Atentamente"

- 1.6.** Em sede de instrução, e nos termos do disposto nos artigos 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), solicitou-se à entidade empregadora se dignasse informar o seguinte:
- a) quantos/as trabalhadores/as com as mesmas funções do/a trabalhador/a requerente exercem funções no cliente em causa ("...");
 - b) se existem outros/as trabalhadores/as com as mesmas funções a gozar de direitos de parentalidade, designadamente horário flexível nos termos do disposto no art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho;
 - c) se digne informar os horários/turnos de trabalho em vigor referentes a cada um/a dos/as trabalhadores/as com as mesmas funções neste cliente, designadamente os horários de trabalho das trabalhadoras ... (indicadas na resposta á intenção de recusa).
- 1.7.** Em resposta ao solicitado, a entidade empregadora veio informar que atualmente no cliente ... existem 87 trabalhadores que exercem funções de trabalhadores/as da limpeza; que existem 2 trabalhadoras (...) que se encontram a gozar de direitos de parentalidade, nomeadamente de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código

do Trabalho, e que na presente data os horários de trabalho praticados pelos trabalhadores com as funções acima descritas são os seguintes:

- das 07h:40 às 14h:50 (todos os dias, com folgas rotativas);
- 14h:50 às 22 hrs. (todos os dias com folgas rotativas) e das 14h.50 às 23h:30, sextas e sábados;
- 00h.00 às 07h:10 (todos os dias com folgas rotativas).

Mais informou que a trabalhadora ... pratica o seguinte horário de trabalho: das 08h:00 às 17h:00 (de segunda-feira a terça-feira e de quinta-feira a sábado, e folga à quarta-feira e ao domingo). Por sua vez, a trabalhadora ... trabalha de segunda-feira a sábado, das 08h às 12 h e das 12h:30 às 14h:00 (folga ao domingo).

- 1.8.** 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, em 11.09.2019, por correio registado com aviso de receção, competindo à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a sua 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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

- 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

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

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 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 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 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.

- 2.27.** 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 objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.30.** Vejamos o caso em análise:
- 2.31.** A trabalhadora, que desempenha em nome e por conta da entidade empregadora com sinais nos autos funções de limpeza para o cliente ..., requer que lhe seja concedido horário de trabalho flexível, solicitando para o efeito que lhe seja permitido iniciar a jornada de trabalho às 08h:00, de segunda a sexta feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos.
- 2.32.** Alega para o efeito que vive sozinha e em comunhão de mesa e habitação com a filha de 2 anos de idade, não tendo ninguém que a possa ajudar a cuidar da menor, pois o outro progenitor encontra-se a trabalhar nos EUA, sendo a requerente quem tem que levar a filha de manhã à escola às 07h:30 e ir busca-la à tarde, a que acresce o facto de não ter ninguém que possa tomar conta dela aos fins de semana.
- 2.33.** Apreciando,
- 2.34.** Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho (“o tempo de trabalho e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – Algumas notas, in “Tempo de trabalho e tempos de não trabalho”, Estudos APODIT 4, pp. 101), “o Código do Trabalho adota uma perspetiva integrada sobre as matérias que passou a designar (...) como matérias da parentalidade, no âmbito das quais são reconhecidas três grandes áreas de tutela: a tutela na formação do contrato de trabalho (...); a tutela durante a execução do contrato de trabalho (...); a tutela na cessação do contrato de trabalho”. A consagração dos regimes especiais de organização do tempo de trabalho com fundamento nas necessidades

de conciliação da vida profissional com a vida familiar, insere-se na tutela garantida durante a execução do contrato de trabalho. Entre os regimes especiais de tempo de trabalho previstos no Código do Trabalho, existe a modalidade do horário flexível, cuja apreciação está em causa nos presentes autos. A modalidade de horário flexível visa, pois, tutelar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador e traduz-se num regime em que o tempo de trabalho, designadamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, se adequa às exigências familiares do trabalhador, dentro de certos limites.

- 2.35.** A atribuição de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais obedece a 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.
- 2.36.** 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).
- 2.37.** 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.

- 2.38.** 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)⁴.
- 2.39.** 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.
- 2.40.** 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.
- 2.41.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.

⁴ Refere António Monteiro Fernandes, relativamente ao tempo de trabalho que “A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) a duração convencionada (...) b) o período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) o horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo com observância dos condicionalismos legais (...). O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” 8in Direito do Trabalho, Almedina 12.ª Edição, janeiro de 2004: pp. 331-336)

- 2.42.** 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.
- 2.43.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora refere que o cliente onde a trabalhadora presta serviço (...), apenas dispõe de dois horários: das 07h:40 às 14h:50 e das 14h:50 às 22h:00., não sendo possível alterar os serviços contratualizados com aquele cliente.
- 2.44.** Todavia, na informação prestada à CITE em sede de instrução, a entidade empregadora sustenta que existem 87 trabalhadores/as a exercer funções de limpeza naquele mesmo cliente, sendo que duas trabalhadoras (... e ...) gozam de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT. Apurou-se ainda que existem, além dos horários indicados na intenção de recusa, outros dois, praticados pelas trabalhadoras ... e ..., sendo que ambos têm o seu início às 08h:00, confirmando assim o alegado pela trabalhadora na apreciação á intenção de recusa.
- 2.45.** Resulta da factualidade supra descrita que a entidade empregadora recusou o pedido da trabalhadora com fundamento em incompatibilidade entre a sua pretensão e os horários praticados no cliente (...). Todavia, tal não corresponde à verdade dos factos, na medida em que duas trabalhadoras com as mesmas funções da requerente (... e ...), usufruem de horário flexível e iniciam a sua atividade laboral precisamente às 08h:00.

- 2.46.** A entidade empregadora não logrou assim demonstrar, concreta e inequivocamente, razões que fundamentem a recusa do direito solicitado, designadamente, em que medida o horário requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, poria em causa as exigências imperiosas de funcionamento da empresa, tal como é determinado no artigo 57.º do CT.
- 2.47.** Como ressalta claro e inequívoco, entre outros, no Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1 (consultável em www.dgsi.pt), “só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.
- 2.48.** Ora, o circunstancialismo factual descrito nos autos não é suficiente para se concluir que a implementação do horário flexível requerido pela trabalhadora constitui uma situação extraordinária, excecional ou

inexigível ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento do serviço ao cliente

- 2.49.** Em conclusão, do exame dos elementos do processo, resultam não demonstradas, em concreto, as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, bem como a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT), não tendo sido aduzidas circunstâncias concretas, objetivas, evidentes, que permitam estabelecer o indispensável nexos causal entre a autorização do horário flexível, nos termos requeridos pela trabalhadora, e a impossibilidade e/ou séria perturbação do funcionamento do serviço de limpeza no mencionado cliente.

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 ..., dado não terem ficado demonstradas em concreto as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, nem a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, únicos fundamentos legalmente admissíveis de recusa (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 06 DE NOVEMBRO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DAS/OS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.