

PARECER N.º 60/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 259/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em **18.01.2019**, por correio registado, com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na Área de ... de ..., 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. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, foi rececionado pela entidade empregadora em 18.11.2019, veio a trabalhadora solicitar o exercício de funções em regime de horário flexível, no período entre as 7:00h e as 15:30h, por motivo de doença crónica do seu filho menor de 7 (sete) anos de idade.
- 1.3. O pedido resulta da necessidade de acompanhar e prestar assistência ao seu filho menor, o qual carece de vários cuidados médicos, especialmente durante a noite.
- 1.4. A entidade empregadora respondeu à requerente, mediante comunicação escrita datada de 7.12.2018, recusando o pedido mencionando, em suma, não se tratar de um verdadeiro pedido de

horário flexível; falta de indicação do “prazo de início de produção de efeitos do alegado pedido de horário flexível”, não se mostrar cumprido o prazo de antecedência dos 30 dias conforme decorre da norma contida no n.º1 do art.º 57.º, do Código do Trabalho, e, falta da declaração da qual conste que o menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação, concedendo um prazo de 5 dias à trabalhadora para, querendo, “apresentar um verdadeiro pedido de horário flexível nos termos previstos na lei.”.

- 1.5. Em 17.12.2018, na sequência da comunicação da entidade empregadora, de 7.12.2018, veio a trabalhadora apresentar um novo pedido de horário flexível, em tudo igual ao primeiro, mas desta feita com indicação do prazo, a ter início após os 30 dias seguintes à data deste pedido, e juntou Atestado da Junta de Freguesia do qual consta a constituição do seu agregado familiar e de que o filho menor (identificado no primeiro pedido) vive consigo em comunhão de mesa e habitação.
- 1.6. Esclareceu que a necessidade do horário solicitado decorre do facto do filho padecer de doença crónica e estar a aguardar a colocação de uma prótese que requer cuidados especiais da mãe na realização diária de procedimentos de tratamento. Por esse motivo, também, a criança precisa de acompanhamento singular da sua mãe no estudo e realização dos trabalhos escolares.
- 1.7. A trabalhadora **vem solicitar trabalhar entre 7:00h e as 15:30h, mantendo as folgas rotativas, e menciona existirem duas colegas de trabalho na empresa com horário flexível.**

- 1.8. A entidade empregadora, comunicou a intenção de recusa do pedido, por carta registada, com aviso de receção, datada de 07.01.2019, nos termos e com os fundamentos que, de seguida, se reproduz:

“(…)

Não obstante estarmos perante um “pedido corrigido” de V. Exa. continuamos a considerar que, em rigor, o mesmo continua a não ser um pedido de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (doravante “CT”), mas sim um pedido de horário fixo (sem qualquer flexibilidade, portanto, como resulta do n.º 3 do artigo 56.º do CT), das 07h00 às 15h30, que V. Exa. justifica com a necessidade de prestação de cuidados médicos ao filho menor (que muito lamentamos e compreendemos) mas também com o intuito de utilizar o transporte da firma, o que, salvo melhor opinião, não é sequer fundamento relacionado com as responsabilidades familiares que os artigos 56.º e seguintes do CT visam assegurar.

(…)

Ora, analisado o pedido corrigido a que ora se responde, verifica-se que no mesmo V. Exa. continua a não indicar a data exata de início de produção de efeitos do alegado horário flexível (apenas refere a colocação da prótese este mês), nem indica o prazo previsto para a atribuição/duração do suposto horário flexível, conforme decorre igualmente da norma suprarreferida. Sendo que esta última indicação era essencial para que V. Exa. e a empresa pudessem chegar a um entendimento que evitasse a presente recusa.

Se não, vejamos:

V. Exa., em parte, fundamenta o pedido de prestação do horário fixo das 07h00 às 15h30 com o facto de não saber “qual vai ser a reação” do filho e com a pretensão de “acompanhá-lo nesta fase delicada”. Contudo,

em momento algum V. Exa. esclarece qual o prazo previsto, dentro do limite aplicável (meio ano? Um ano? Até aos 12 anos?).

Ou seja, para além de o pedido em causa continuar a não consubstanciar um verdadeiro pedido de atribuição de horário flexível, o mesmo não contém o prazo previsto para a prática do pretendido horário fixo, das 07h00 às 15h30.

(...)

V. Exa. pretende um horário fixo das 07h00 às 15h30 por tempo ilimitado, ou pelo menos indefinido, camuflado de pedido de horário flexível, pelo que, não temos outra alternativa que não seja a de recusarmos o pedido apresentado por V. Exa., não só pelas razões já expostas como por razões que se prendem com exigências imperiosas de funcionamento da empresa, a saber:

O horário fixo que V. Exa. solicita não é compatível com a exigência de serviço da equipa em que se insere, razão pela qual V. Exa. acordou com a empresa turnos de serviço e folgas a funcionarem de forma rotativa.

A área de ... de ..., onde V. Exa. se insere, funciona ininterruptamente 24 horas por dia, todos os dias do ano.

Acresce que, como é do conhecimento de V. Exa., todos os trabalhadores desta área de ... trabalham por turnos rotativos, com consequentes folgas rotativas; pelo que, a atribuição de um horário fixo a qualquer trabalhador irá obrigatoriamente prejudicar os turnos e folgas rotativas dos restantes Colegas de V. Exa.. A aceitação por parte desta empresa do horário solicitado por V. Exa. teria necessariamente consequências e alterações na estrutura do horário praticado pelos seus colegas. que também tem filhos menores.

Repare-se que os horários facilitados às suas colegas pressupõem a não utilização de transporte fornecido pela empresa. V. Exa. é a única que

pretende conciliar um horário fixo matinal com o transporte da empresa, apesar de assumir que os cuidados e “procedimentos do tratamento são efetuados à noite”.

O atendimento na área de ... é constituído apenas por 23 trabalhadores, pelo que não é possível alocar-lhe um horário fixo. Mesmo alterando os turnos dos seus colegas, a empresa teria de suportar custos complementares com mais contratações, o que não lhe é viável.

Como se pode verificar do horário de trabalho que se junta em anexo, o atendimento na Área de ... é sempre assegurado por pelo menos 5 trabalhadores.

Ora, todos os trabalhadores da área de ... têm direito a um dia de descanso complementar e a um dia de descanso obrigatório. Sendo os horários organizados de forma rotativa, a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana. Esta é a única forma de acautelar o funcionamento da unidade/área de ..., sem beneficiar uns trabalhadores em detrimento dos outros.

(...)”.

- 1.9.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, datada de 21.12.2018, não constando do processo menção da data de expedição, porém com um carimbo de 04.01.2019.
- 1.10.** Na apreciação a trabalhadora reitera o pedido, explica as dificuldades sentidas, presentemente, com o agravamento do estado de saúde do filho, indica como prazo limite a data em que a criança perfaça dos 12 (doze) anos de idade. Aponta o caso de uma colega de trabalho que só realiza o turno da tarde, alegando que não lhe foi exigida a entrega de quaisquer documentos nem mesmo de um pedido escrito, apelando à igualdade de tratamento dos/as trabalhadores/as da empresa.

1.11. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 17.01.2019, por correio registado, com aviso de receção.

*

1.12. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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”.

- 2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.5. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando

12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

2.6. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

2.8. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as

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

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.*

- 2.9.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do 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.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito *"(...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da*

atividade profissional com a vida familiar."

- 2.12. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13. 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.
- 2.14. 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).
- 2.15. 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.

- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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.
- 2.18.** 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.
- 2.19.** 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”.

2.20. 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.

2.21. 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.

2.22. 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 diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. 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.

2.24. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a

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

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)].

2.25. Atenda-se a 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 ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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.

2.26. 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 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 caso em análise, **a trabalhadora vem requerer que lhe seja**

concedido o regime de trabalho em horário flexível para trabalhar entre 7:00h e as 15:30h, sem prejuízo das folgas rotativas.

2.28. Para tanto alegou que o filho padece de doença crónica e estar a aguardar a colocação de uma prótese que requer cuidados especiais da mãe na realização diária de procedimentos de tratamento. Por esse motivo, também, a criança precisa de acompanhamento singular da sua mãe no estudo e realização dos trabalhos escolares.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora argumenta que o pedido não consubstancia um horário flexível nos termos definidos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, mas antes configura um pedido de horário fixo; não indica a data exata de início de produção de efeitos do alegado horário flexível nem indica o prazo previsto para a duração do mesmo; não esclarece “qual o prazo previsto, dentro do limite aplicável (meio ano? Um ano? Até aos 12 anos?)”; e, as necessidades de funcionamento do serviço não são compatíveis com o horário solicitado, pelos motivos seguintes:

- A Área de ... onde a trabalhadora se insere, funciona ininterruptamente 24 horas por dia, todos os dias do ano;
- O tempo de trabalho de todos/as trabalhadores/as daquela Área de ... está organizado por turnos rotativos e, por conseguinte, as folgas também são rotativas;
- A atribuição de um horário flexível a qualquer trabalhador, necessariamente, prejudicará os turnos e folgas rotativas dos restantes colegas, pois alteraria a estrutura de horário praticado;
- O atendimento é realizado por 23 (vinte e três) trabalhadores/as;
- Se a empresa alterasse os turnos dos colegas da Requerente teria de

suportar custos acrescidos com mais contratações, o que não é viável;

- O atendimento na Área de ... é sempre assegurado por, pelo menos, 5 (cinco) trabalhadores/as na unidade;
- Todos os/as trabalhadores/as têm direito a um dia de descanso complementar e a um dia de descanso obrigatório;
- Os horários são organizados de forma rotativa e prevendo a prestação de trabalho durante os 7(sete) dias da semana, por forma a acautelar o funcionamento da Unidade/ Área de ..., sem beneficiar uns trabalhadores em detrimento dos outros.

2.30. Posto isto, analisemos.

Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o **horário de trabalho** dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

2.31. Do pedido resulta uma amplitude horária diária de 8 (horas) e 30 (trinta) minutos.

2.32. Do processo não consta o número de horas semanais a que a trabalhadora está obrigada contratualmente.

2.33. A entidade empregadora fornece mapas de serviço, dos quais constam os horários praticados, a saber 7:00h-15:30h, 8:00h- 16:30h, 15:00h- 23:30h, 9:00h- 17:30h, 23:00h- 7:00h, 7:00h- 17:00h; 8:30h- 17:00h.

2.34. Assim sendo, o horário solicitado pela Requerente tem correspondência com um dos turnos praticados no serviço ao qual se encontra afeta.

- 2.35.** Para o pedido de horário flexível, o legislador exige, apenas, uma declaração simples da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra entidade. Como tal, este requisito foi devidamente observado no pedido formulado pela trabalhadora requerente.
- 2.36.** Relativamente, à não apresentação do pedido com uma antecedência de 30 dias, face ao início da atribuição do horário flexível, trata-se de um requisito que visa conceder ao empregador um período temporal que lhe permita ajustar a organização do tempo de trabalho ao pedido de horário flexível, tendo ainda em consideração o prazo para resposta, que não pode exceder os 20 dias úteis. Como tal, e na medida em que não constitui um requisito essencial que obste à atribuição do horário flexível, por ser sempre possível dar cumprimento a este prazo, deve entender-se que não afeta a validade do pedido, a indicação de um prazo inferior ao legal.
- 2.37.** Quanto ao prazo para exercício do direito, o legislador fixa como limite a data em que a criança perfaça os 12 (doze) anos de idade ou, independentemente da idade, no caso de filho/a com deficiência ou doença crónica.
- 2.38.** Deste modo, na primeira situação se não for indicado prazo no pedido entender-se-á que será a vigorar até ao limite máximo, aplicando-se o prazo supletivo da lei, e, na segunda hipótese não existindo limite legal para o exercício do direito, então, também, não existe qualquer obrigação de quem requer indicar prazo algum, pois a situação de facto

que legitima o exercício do direito é por natureza indefinida no tempo.

- 2.39. Entende a entidade empregadora que o pedido não preenche os requisitos do regime de horário flexível. Contudo, será de chamar à colação o exposto nos pontos **2.21 a 2.26**.
- 2.40. Acresce que será também de remeter para o entendimento da jurisprudência patente no Acórdão da Relação do Porto⁴, de 02.03.2017, de que se transcreve o seguinte excerto: - “(...) Entende-se por **flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 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.**” (negrito e sublinhado nossos).
- 2.41. Esclarece aquele Acórdão, quanto ao poder de direção do empregador, que: - “São constitucionalmente protegidos os **direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial** (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, **as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a**

4

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos." (negrito e sublinhado nossos).

- 2.34. Na fundamentação da intenção de recusa não é invocado a inexistência de possibilidade de realização do horário solicitado com base na distribuição horária dos turnos existentes no serviço ao qual a Requerente se encontra afeta.
- 2.35. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador e com consagração nas normas laborais de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.
- 2.36. O funcionamento ininterrupto, 24 horas por dia, todos os dias do ano, a organização do trabalho em turnos rotativos, com folgas também rotativas, a alteração na estrutura dos horários praticados pelos colegas, os custos acrescidos para a empresa resultante da necessidade de contratar mais trabalhadores por via da atribuição do horário solicitado, permitem à entidade empregadora concluir que a atribuição do horário solicitado é impraticável, contudo sem demonstrar de que modo a alteração da distribuição dos turnos interfere com a estrutura dos horários e de que forma se revela determinante a contratação de mais

trabalhadores.

- 2.37.** Argumenta a trabalhadora que 2 (duas) colegas de trabalho beneficiam do regime de horário flexível.
- 2.38.** A entidade empregadora alega de que os horários são organizados de forma rotativa e prevendo a prestação de trabalho durante os 7(sete) dias da semana, por forma a acautelar o funcionamento da Unidade/Área de ..., sem beneficiar uns trabalhadores em detrimento dos outros, todavia, de acordo com o declarado pela requerente, existem outras trabalhadoras a praticar horário flexível e, ainda que assim não fosse, a possibilidade de trabalhar neste regime de horário resulta de um direito atribuído às mães e pais trabalhadores que, claramente, visa protegê-los por motivo da parentalidade.
- 2.39.** Levantam-se, assim, duas questões, a colisão do direito da Requerente com os direitos dos/as colegas que beneficiam do regime de horário flexível e a colisão do direito da Requerente com os direitos dos/as outros trabalhadores/as, porque não têm ou não exercem o direito previsto no art.º 56.º, do Código do trabalho.
- 2.40.** A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu 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. Quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade**, esta Comissão entende que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.45. Não ficou demonstrado de que forma a atribuição do regime de horário flexível à trabalhadora é determinante para concluir pela inexistência de outros/as trabalhadores/as para os demais horários, que impossibilite manter a rotatividade equitativa desses horários pelos elementos da equipa, na medida em que não concretiza os factos que permitam concluir pela verificação de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e eventuais prejuízos daí resultantes.

2.46. Analisados o pedido, os fundamentos da intenção de recusa e a apreciação da trabalhadora, afigura-se que não resultaram demonstradas razões imperiosas do funcionamento do serviço ou

impossibilidade de substituição da trabalhadora por esta ser indispensável, nem foram invocados motivos legais ou contratuais que obstem à autorização do horário solicitado pela requerente.

- 2.47.** De salientar 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 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 ..., para trabalhar entre 7:00h e as 15:30h, sem prejuízo das folgas fixas.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar 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 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 6 DE FEVEREIRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.