

PARECER N.º 643/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 4520/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 ..., 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 seu pedido de trabalho em horário flexível, datado de 17.10.2019, e rececionado na entidade empregadora a 18.10.2019, a trabalhadora requerente peticiona o seguinte:

“Exmos. Senhores,

Como é do vosso conhecimento, tenho duas filhas, (...) de 5 anos de idade, e (...) de 20 meses, que fazem parte do meu agregado familiar.
(doc.1)

A ... frequenta a escola EB (...), com o Apoio de Atividades de Animação e Apoio à Família do ..., num horário compreendido das 7h.30 as 19h.00
(doc.2).

A (...) frequenta ainda uma Ama.

O pai das minhas filhas faz parte do efetivo da ... e presta serviço na ... de (...), efetuando serviço por turnos, em regime rotativo, no horário compreendido entre as 8h.00 e as 00h.00, de 2.ª a 6.ª feira. (doc.3)

Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, e até que as minhas filhas tenham 12 anos de idade, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam praticar um horário de trabalho a iniciar a partir das 8h.00 e a terminar até às 17h30, mantendo os 30 minutos de pausa para refeição, conforme já acordado anteriormente, excluindo a prática laboral aos sábados (tendo em conta que os domingos já fazem parte de um dos meus descansos), porque muito embora o pai das minhas filhas tenha um horário de 2.ª a 6.ª, pela natureza da sua profissão tem que estar 24h disponível.

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 V. 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,

Atentamente"

- 1.3. Através de email datado de 28.10.2019, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

"Boa Tarde ...,

Em resposta ao seu novo pedido de horário flexível, que foi rececionado na Direção de Recursos Humanos, no dia 18/10/2019, e após análise do mesmo, seguem em baixo os nossos comentários:

1. No dia 27/08/2019, a ... enviou para a Direção de Recursos Humanos, por email, um pedido de horário em tempo parcial;
2. No dia 28/08/2019, a Direção de Recursos Humanos enviou-lhe um email a solicitar que nos indique o prazo previsto para a vigência do regime de horário de trabalho parcial (artigo 57.º, n.º 1, alínea a) do Código do Trabalho), bem como nos envie assim que possível, nos termos do artigo 57.º, n.º 1, alínea b), iii) do Código do Trabalho, a Declaração em que conste que "o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial...";
3. No dia 28/08/2019 a ... informou que o horário a tempo parcial seria para vigorar durante 2 anos;
4. No dia 30/08/2019, a ... enviou um email, constando declaração do trabalho do seu marido;
5. No dia 02/09/2019, a ... enviou email, informando que altera, por sua iniciativa, o seu pedido de horário a tempo parcial, para horário flexível;
6. Em resposta a este email, no dia 03/09/2019, a empresa enviou-lhe um email com o seguinte teor:

Tratando-se de um novo pedido, então deverá solicitar com a antecedência de 30 dias, e não para começar a 22 de setembro, como indica no seu email.

No novo pedido que terá que fazer, deverá reformular o seu plano semanal de horário flexível, de modo a contemplar 40 horas semanais.

7. No dia 03/09/2019, a ... enviou então um email, com o seguinte teor:

"Tratando assim de um novo pedido de horário flexível, terá então início a 2 de outubro 2019 e terá fim a 2 de outubro de 2021.

O horário a fazer será este:

- 2.ª feira: 7:45 - 13:15 - 13:45 - 16:45 = 8:30
- 3.ª feira: 9:15 - 13:15 - 13:45 - 18:15 = 8:30
- 4.ª feira: 9:30 - 13:30 - 14:00 - 18:30 = 8:30
- 5.ª feira: 7:45 - 13:00 - 13:30 - 16:45 = 8:30
- 6.ª feira: 7:45 - 13:45 = 6:00

Sábados farei apenas com a Dra. (...).

Sempre que a Dra. ... se encontre ausente assumirei trabalhar com outro médico, mas mantendo o horário que apresento."

8. No dia 03/10/2019, a ... enviou um email como seguinte teor: "No mês de setembro foi enviado da minha parte o pedido de horário flexível, ao qual até ao momento não obtive resposta da parte dos Recursos Humanos, como tal, assumo que o horário proposto foi aprovado.

Sendo assim, a partir do dia 02 de outubro de 2019 até ao dia 02 de outubro 2021, farei o horário proposto no último e-mail assegurando agenda da Dra. (...), perfazendo as 40h semanais."

9. No dia 04/10/2019, a DRH enviou-lhe um email com a seguinte informação:

"Informamos que poderá fazer o horário de trabalho em baixo indicado, e nos dias em que a Dra. (...) estiver ausente, irá trabalhar de acordo com a agenda do respetivo médico para o qual for necessária prestar assistência, pois a ... foi contratada para ser assistente do ..., e não especificamente ser só assistente da Dra. (...).

2.^a feira: 7:45 - 13:15 - 13:45 - 16:45 = 8:30

3.^a feira: 9:15 - 13:15 - 13:45 - 18:15 = 8:30

4.^a feira: 9:30 - 13:30 - 14:00 - 18:30 = 8:30

5.^a feira: 7:45 - 13:00 - 13:30 - 16:45 = 8:30

6.^a feira: 7:45 - 13:45 = 6:00"

10. A partir deste dia 04/10/2019, a equipa de coordenação das Assistentes ... ajustou a escala de trabalho da ..., de acordo com o horário de trabalho acima pedido e que foi autorizado pela entidade patronal;

11. Desde 04/10/2019, a equipa de coordenação das Assistentes ... tem vindo a elaborar a escala de trabalho das Assistentes ... tendo em conta o horário flexível pedido pela

12. Muito estranhámos quando após 2 semanas de estar em vigor o horário de trabalho flexível que foi por si pedido e aprovado pela empresa em 04/10/2019, venha agora a ... enviar uma carta, por nós rececionada em 18/10/2019, na qual faz um novo pedido de horário flexível, em moldes diferentes do pedido inicial, indicando agora que pretende um horário de trabalho a iniciar a partir das 8h.00 e a terminar até às 17h.30, com pausa de 30 minutos para almoço e excluindo a prática laboral aos sábados.

13. Após análise deste seu novo pedido de horário flexível, por nós rececionado em 18/10/2019, a empresa vem recusar expressamente este pedido de horário flexível, por considerar o mesmo abusivo, na medida em

que o seu pedido inicial de horário flexível já está em vigor desde 04/10/2019, já tendo a empresa ajustado o seu horário de trabalho desde essa data, e ajustado a escala de trabalho das restantes Assistentes ... em consonância com o seu horário de trabalho flexível aprovado em 04/10/2019. Este horário já está em vigor desde 04/10/2019, com as adaptações que foi necessário fazer, pelo que não pretende a empresa alterá-lo de novo, agora ao fim de estar o horário em vigor já há quase 1 mês.

Melhores Cumprimentos.

(...)

Human Resources Manager”

- 1.4.** Através de carta registada datada de 05.11.2019, rececionada na CITE a 08.11.2019, a entidade empregadora remeteu em anexo a apreciação da trabalhadora á intenção de recusa (cf. n.º 4 do art.º 57.º do CT), recebida naquela entidade em 31.10.2019, cujo teor se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Acuso a receção da vossa comunicação por e-mail, datada de 28 de outubro de 2019.

Sobre a mesma oferece-me dizer o seguinte:

É verdade que no dia 27/8/2019, por e-mail, enviei a V. Exas. um pedido de horário em tempo parcial, mas por lapso, não fosse ter eu no dia 2/9/2019 enviado novo e-mail a V. Exas. a retificar a terminologia por mim utilizada, querendo solicitar de facto horário flexível, ou seja, contrariamente ao que foi dito por V. Exas, não se tratou de qualquer tipo de alteração por minha iniciativa, mas sim de um lapso da minha parte, que foi devidamente

retificado.

O que se veio a verificar foi que V. Exas, convenientemente, quiserem entender tratar-se de um novo pedido, que naturalmente só veio adiar o exercício do meu direito a um horário flexível.

Através de e-mail datado de 4/10/2019, V. Exas comunicaram-me que iria praticar um horário que se iria situar entre as 7h.45 e as 18h.30, tal como havia sido por mim solicitado, a dar assistência à Dra. (...), e que na sua ausência, iria trabalhar de acordo com a agenda do respetivo médico para o qual fosse necessário prestar assistência.

Na pratica, foram feitas escalas onde me encontrava a sair as 19h, em função do médico a quem iria dar assistência, ou seja, o que se verifica é que da DRH veio uma informação, que na verdade não estava a ser cumprida.

Não estranhem por isso V. Exas, ter recebido novo pedido meu, desta feita sem lapsos, com as devidas terminologias invocadas, e que de acordo com a legislação laboral decorrem os respetivos prazos.

Posto isto, e estando V. Exas a recusar o meu pedido de horário flexível enviado no dia 17/10/2019, 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"

1.5. Na fase de instrução do processo, através de e-mail de 11.11.2019, foi solicitado á entidade empregadora, que nos termos do disposto nos artigos 117.º e 119.º do Código do Procedimento administrativo, informasse:

- a categoria profissional da trabalhadora;
- quantos/as trabalhadores/as com a categoria da requerente exercem funções na empresa;
- Se existem outros/as trabalhadores/as com a mesma categoria e

nas mesmas funções, a gozar de direitos de parentalidade, designadamente de horário flexível (cf. art.º 56.º e 57.º do CT);

- Os horários/turnos de trabalho em vigor na unidade orgânica em que a trabalhadora requerente exerce funções.

- 1.6.** Em resposta ao solicitado, através de email de 12.11.2019, a entidade empregadora informou que a trabalhadora possui a categoria de assistente ...; que na ... onde a mesma exerce atividade trabalham 53 assistentes ... e que na "... ..", para além da requerente, existem neste momento 4 trabalhadores/as a gozar de direitos de parentalidade, designadamente horário flexível. Informou finalmente que os horários de trabalho naquela empresa são elaborados por escalas mensais, enviando em anexo a escala do mês de novembro.
- 1.7.** Após análise cuidada do mapa de horários/escalas de trabalho que nos foi remetido, através de email de 12.11.2019, solicitou-se á entidade empregadora que informasse se existe na unidade orgânica em que a trabalhadora requerente exerce funções, algum horário/escala de trabalho diária compreendido entre as 8h.00 e as 17h.30, tendo a mesma, através de email de 12.11.2019, informado que não existe naquela unidade orgânica nenhum horário/escala diária compreendido no período em referência peticionado.
- 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 23.10.2019, por correio registado com A/R, 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

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

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 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 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.

- 2.26.** 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 objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.30.** Vejamos o caso em análise:
- 2.31.** A trabalhadora requerente, assistente ..., veio requer que lhe seja concedido horário de trabalho flexível, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do CT, indicando para efeito o período compreendido entre as 08h.00 e as 17h.30, mantendo 30 minutos de pausa para refeição, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos (“tendo em conta que os domingos já fazem parte de um dos meus descansos”), alegando para o efeito que possui duas filhas menores de 12 anos (uma de 5 anos e outra de 20 meses), a quem necessita de prestar assistência, designadamente no que concerne às deslocações para as instituições escolares/ama, em virtude de não possuir qualquer suporte familiar e do pai efetuar serviço por turnos no horário compreendido entre as 08h.00 e as 00h.00, de segunda a sexta feira, o que o impossibilita de prestar a assistência devida .
- 2.32.** Apreciando,
- 2.33.** 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.

- 2.34.** 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.
- 2.35.** 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)⁴.
- 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.

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)

- 2.39.** 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.** A entidade empregadora cuidou juntar ao presente processo cópia dos mapas de horários/escalas de trabalho em vigor na unidade orgânica em que a trabalhadora exerce funções.
- 2.42.** Analisado o referido mapa de horários/escalas de trabalho, constata-se que o horário peticionado (das 08h.00 às 17h.30) não se enquadra em nenhum dos turnos praticados, facto confirmado na fase de instrução pela entidade empregadora.
- 2.43.** Face ao sobredito, não obstante os motivos invocados pela trabalhadora e os fundamentos da sua intenção de recusa, tendo em conta que o horário não se enquadra no modelo de organização do tempo de trabalho em vigor na entidade empregadora, poderá a trabalhadora com responsabilidades familiares, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, desde que enquadrável nos horários/escalas existentes na empresa, de forma a conciliar melhor e mais adequadamente a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.44.** Sem embargo do exposto, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, garantindo a plenitude do funcionamento do serviço

e organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a dos/as trabalhadores/as, onde se inclui o direito da trabalhadora requerente à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, resultante de previsão legal e constitucional expressa.

- 2.45.** Saliante-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 das entidades empregadoras. 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 às entidades patronais organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei e na Constituição da República Portuguesa sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

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

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., dado o mesmo não se enquadrar nos horários/escalas praticados na empresa, sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, enquadrável nos horários/escalas existentes.
- 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.