

PARECER N.º 666/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 4693-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 08.11.2019 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções naquela Entidade Empregadora.

1.2. Em 09.10.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos moldes que se transcrevem:

“(…)

Exmos. Senhores,

Com referência ao assunto acima epigrafado, nos termos do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, venho solicitar a V. Exas. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, com início em 9 de novembro de 2019, para prestar assistência aos meus filhos, o (...) de 3 anos e a (...) de apenas sete meses, até que a minha filha mais nova complete 12 anos.

Mais solicito a V. Exas. que, o meu horário de trabalho seja estabelecido nos seguintes termos: das 9 horas às 13 horas e das 14 às 18 horas, de segunda a sexta-feira (sem prejuízo da dispensa para amamentação de que estou a beneficiar), na medida em que, tenho absoluta necessidade de prestar assistência aos meus filhos aos sábados, devido ao facto de ter

deixado de beneficiar do auxílio que os seus avós paternos lhes prestaram até à data.

Por fim, de forma a comprovar que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação, junto à presente carta um atestado emitido pelo Sr. Presidente da Junta de Freguesia de (...).

Face ao exposto, uma vez que, a flexibilidade de horário é indispensável para que os meus filhos possam beneficiar do acompanhamento necessário, solicito a V. Exas. que seja dado provimento ao meu pedido nos termos requeridos.

Com os melhores cumprimentos, (...)”.

1.3. Por ofício com registo de 25.10.2019 e recebido pela trabalhadora em 28.10.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusar o pedido, nos termos abaixo transcritos:

“(...) Assunto: Comunicação da decisão que recaiu sobre o seu pedido de atribuição de horário flexível, ao abrigo do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho.

Exma. Senhora,

Serve a presente para acusar a receção da sua carta datada do dia 07 do presente mês de outubro, mas recebida apenas no dia 09, também do corrente mês, e cujo assunto é o pedido, feito por de atribuição de um horário flexível, ao abrigo do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho.

Assim, concretizando, solicita V./Ex^a. que o seu “...horário de trabalho seja estabelecido nos seguintes termos: das 9 horas às 13 horas e das 14 às 18 horas, de segunda a sexta-feira (sem prejuízo da dispensa para amamentação de que estou a beneficiar)”

Justifica que tem "...absoluta necessidade de prestar assistência aos meus filhos aos sábados, devido ao facto de ter deixado de beneficiar do auxílio que os seus avós paternos lhes prestaram até à data (...)a flexibilidade de horário é indispensável para que os meus filhos possam beneficiar do acompanhamento necessário."

Antes de mais, vimos comunicar-lhe que é nossa intenção, enquanto sua entidade patronal, recusar o seu pedido, com os fundamentos que a seguir se indicam, uma vez que o que V./Ex^a. pretende não é a flexibilização do seu horário de trabalho, mas antes uma pura e simples alteração de horário.

Com o devido respeito por opinião contrária, o seu pedido não se enquadra no conceito de horário flexível que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, porquanto, de acordo com essa definição, o (a) trabalhador (a) poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de término do período normal de trabalho diário.

Assim, o (a) trabalhador (a) apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho e que, segundo o seu n.º 4 carece de consenso, ou seja, o conceito de horário de trabalho flexível não atribui ao (à) trabalhador (a) o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro dos quais o mesmo poderá ser exercido e o trabalhador, posteriormente, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.

No fundo, aquilo que V./Ex^a. pretende é um horário fixo de segunda a sexta-feira, quando o seu horário de trabalho atual é rotativo e implica, no âmbito dessa rotatividade trabalho aos sábados.

Atendendo à amplitude do seu pedido é impossível elaborar um horário flexível.

E é também impossível aceitar o seu pedido, e como tal é também fundamento de recusa, o facto de o mesmo contender com exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a saber:

1. Atualmente verifica-se já uma sobrecarga da equipa técnica uma vez que V./Ex^a. deixou de ser destacada no horário pós-laboral, atendendo precisamente ao facto de ter sido mãe, ora, prescindir da prestação do seu trabalho aos sábados criaria uma sobrecarga ainda maior, pondo seriamente em causa a qualidade dos serviços prestados por este Instituto e pondo em causa a satisfação, o bem-estar e demais direitos dos restantes colaboradores do departamento técnico;

2. O destacamento adicional superior ao já instituído ao regulamento interno às coordenadoras de curso implicaria por em causa a normal coordenação/gestão das atividades formativas pelas quais estão responsáveis;

3. Teríamos, obrigatoriamente, de contratar mais um (a) colaborador (a) para suprimir a sua ausência aos sábados, o que acarretaria mais custos financeiros e humanos que não se nos afigura que possamos comportar;

4. Além disso teríamos, obrigatoriamente, de ter um (a) colaborador (a) interno (a) disponível para dar a esse (a) novo (a) colaborador (a) formação interna durante seis meses, dada a complexidade da função;

5. Para não colocarmos em causa o normal funcionamento do Instituto necessitaríamos, no mínimo, de seis meses para a preparação do recrutamento, admissão e formação desse (a) novo (a) colaborador (a);

6. Acresce que a admissão de um (a) novo (a) colaborador (a) implica uma reorganização/redistribuição do espaço físico para adequação de um espaço disponível para o (a) mesmo (a);

7. Acresce ainda que a admissão de um (a) novo (a) colaborador (a) implicaria mais custos na aquisição e preparação do posto de trabalho

nomeadamente: secretária, cadeira, computador, telefone, licenças de utilização de software's.

Existe da nossa parte uma preocupação constante em criar um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho rotativo pelos trabalhadores que o seu pedido colocaria seriamente em causa.

Não desconhecemos as imposições constitucionais (artigos 59.º e 68.º da Constituição da República Portuguesa), quanto aos direitos dos (as) trabalhadores (as) à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e sobre a proteção da paternidade e da maternidade, bem como a sua repercussão em diversas disposições do Código do Trabalho, no entanto a margem de manobra para organizar os horários não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares de cada trabalhador (a), por muito relevantes e respeitosa que sejam, já que se deve, também, ponderar acerca dos interesses da entidade patronal e dos outros trabalhadores, de modo a evitar desigualdades e colisão de direitos, em detrimento de qualquer trabalhador (a).

Conceder-lhe o horário que requereu, não trabalhando aos sábados, colocaria em causa a organização dos tempos de trabalho deste Instituto e a deturpação das finalidades legais dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Além do mais, V./Ex. nada alega acerca da possibilidade ou impossibilidade do pai dos seus filhos para poder prestar-lhes os devidos cuidados aos sábados, dentro do seu período de trabalho. Ora, atendendo às regras da experiência comum, é expectável e normal que o pai cuide dos seus filhos quando a mãe não o possa fazer, se quanto a isso não estiver impossibilitado, ou que organize com a mãe, em função da (in)disponibilidade de ambos a forma como exercerão esse seu dever.

Em face do exposto, comunica-se a V./ Exa., nos termos do disposto nos n.s 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que é intenção deste Instituto, enquanto sua entidade patronal, recusar o seu pedido, por:

a) Considerar que o mesmo não se enquadra no previsto na lei para o horário flexível, tratando-se outrossim de uma alteração unilateral do horário de trabalho;

b) O seu pedido contender com exigências imperiosas de funcionamento da empresa, e;

c) Por V./Ex. não ter alegado nem comprovado qualquer impossibilidade do progenitor dos seus filhos para lhes prestar os devidos cuidados aos sábados.

Com os melhores cumprimentos, (...)."

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Assunto: Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares

Exmos. Senhores,

Acuso a receção da vossa carta datada de 25 de outubro de 2019, mas recebida apenas no dia 28 deste mês, cumprindo-me reafirmar o constante no meu requerimento de 7 de outubro e esclarecer o seguinte:

1. Salvo o devido respeito pela opinião vertida na comunicação a que respondo, não posso concordar com a afirmação de V. Exas., segundo a qual, a minha pretensão configura uma pura e simples alteração do horário de trabalho, e não uma flexibilização do mesmo.

2. De facto, apesar de no meu requerimento ter solicitado a V. Exas. que o meu período normal de trabalho tivesse início às 9 horas e termo às 18 horas, com intervalo de descanso das 13 às 14 horas, de segunda a sexta-feira, nunca foi minha intenção formular um pedido de horário rígido ou limitar o poder de direção de V. Exas..

3. Na realidade, de forma a conseguir conciliar a minha atividade profissional com as minhas responsabilidades enquanto mãe, nomeadamente, o meu dever de prestar apoio e assistência aos meus filhos, o que pretendi com o meu requerimento foi apenas indicar a amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável para o efeito, constituindo a indicação do período de descanso das 13 às 14 horas uma mera sugestão tendo em conta o horário já praticado, cabendo, no entanto, naturalmente, a V. Exas. fixarem o meu novo horário de trabalho dentro da aludida amplitude temporal (das 9 às 18 horas, de segunda a sexta-feira).

4. Assim, esclarecida tal questão, e salvo o devido respeito por opinião contrária, entendo ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo requerente, de um horário 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 esta circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, desde que essa indicação respeite o seu período normal de trabalho, o que se verifica no caso concreto.

5. Ou seja, por outras palavras, entendo que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, cabe sempre a possibilidade de se efetuar um horário fixo, estabelecido dentro da amplitude de tempo indicada pelo trabalhador como a mais conveniente, amplitude essa que, além de englobar as horas de início e termo do período normal de trabalho, abrange também os dias em que o trabalhador requer que seja prestado o seu trabalho, neste caso, de segunda a sexta-feira,

6. na medida em que, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido literal ou restrito, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais.

7. De facto, embora nos termos do disposto no artigo 56.º n.º 3 do Código do Trabalho caiba à entidade empregadora a elaboração do horário flexível, tal circunstância não obsta a que o requerente desse horário, por

motivos de responsabilidades familiares, indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo, por isso, naturalmente requerer que a sua prestação não inclua os fins-de-semana.

8. Pois, repete-se, sendo certo que, o regime previsto no aludido 56.º do Código do Trabalho visa sobretudo permitir aos trabalhadores conciliarem a sua atividade profissional com a sua vida familiar, permitindo que os mesmos cumpram as respetivas responsabilidades familiares, é manifesto que a expressão “período normal de trabalho diário” prevista no n.º 2 do referido preceito legal, deve ser interpretada como abrangendo tanto os dias da semana em que o trabalhador pretende trabalhar como aqueles em que não pretende exercer a sua atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação da família com o trabalho.

9. Por outro lado, no que respeita ao argumento constante do ponto 1 da vossa missiva, cumpre referir que, à exceção de mim, todos os elementos da equipa técnica, num total de oito colaboradores, estão a ser destacados para horário pós-laboral uma vez por semana, o que já acontecia antes de eu ser mãe da (...), pelo que, não compreendo em que medida é possível afirmar que os mesmos estão a ser sobrecarregados.

10. Aliás, salvo o devido respeito, e não querendo colocar em causa o poder de direção e organização de V. Exas., entendo que se algum trabalhador está a ser “sobrecarregado” esse trabalhador sou eu, na medida em que, à exceção da colega que integrou recentemente a equipa, e, por isso, está a ser destacada para trabalhar aos sábados no âmbito do processo de formação, os restantes membros da equipa só estão a ser destacados para trabalhar um sábado por mês (como sempre foi habitual) enquanto eu, nas últimas sete semanas fui destacada para prestar funções em cinco sábados — dois em setembro e três em outubro.

11. Posteriormente, para fundamentarem a intenção de recusa do meu pedido, no ponto 2 e 3 da vossa carta, alegam V. Exas., que a exclusão da prestação de trabalho ao sábado colocaria em causa a gestão das

atividades formativas e, conseqüentemente obrigaria à contratação de mais um colaborador.

12. Ora, tendo em conta que a rotatividade de turnos é assegurada por nove trabalhadores, na minha modesta opinião, dúvidas não existem de que haverá sempre mais do que um colaborador disponível para assegurar tais funções, não se compreendendo, por isso, a alegada necessidade de contratação de um novo funcionário.

13. sendo aliás certo que, na carta a que respondo, nem sequer é invocado qualquer motivo justificativo da impossibilidade de procederem à reorganização dos turnos.

14. Por outro lado, o argumento constante no ponto 4 da vossa carta também não pode constituir fundamento de recusa do meu requerimento, pois, atentas as funções em causa - ...— revela-se absolutamente desproporcional a disponibilização de seis meses de formação interna, o que, aliás, nunca ocorreu até à presente data com nenhum colaborador.

15. Acresce que, pelos motivos supra expostos, não é também crível que sejam necessários seis meses para recrutar um trabalhador para o exercício de tais tarefas.

16. Por outro lado, inexistindo uma imperativa necessidade de contratação de um novo funcionário nunca se verificariam os encargos mencionados no ponto 7 da vossa carta, sendo certo que, mesmo que assim não fosse, uma vez que o horário flexível constitui um direito dos trabalhadores, baseado em princípios constitucionais, entendo que tais argumentos nunca seriam suficientes para afastar o meu pedido, pois, não consubstanciam motivos imperiosos do funcionamento da empresa.

17. Acresce ainda que, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, não pode ser afastado com base em alegações vagas relacionados com a necessidade de proteger interesses de outros trabalhadores, na medida em que, é um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização

dos tempos de trabalho, cumprir o princípio da igualdade, o qual, impõe que se tratem de forma igual situações iguais e de forma diferenciada situações diferentes.

18. Por fim, cumpre também referir que, do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, resulta que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível apenas terá de cumprir os requisitos enunciados nos mencionados preceitos, ou seja, terá de solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

19. Assim sendo, entendo que a circunstância de não ter referido expressamente, no meu requerimento de 7 de outubro, que o meu marido também não tem possibilidade de prestar o acompanhamento necessário aos nossos filhos aos sábados, devido ao facto de a sua atividade profissional impor que o mesmo se desloque recorrentemente para fora da cidade, para estar presente em eventos de ..., não pode constituir fundamento de recusa do meu pedido.

20. Sendo certo que, na minha modesta opinião, a vossa exigência poderá até constituir a violação do princípio da reserva da intimidade da vida privada, consagrado no artigo 16.º do Código do Trabalho, enquanto corolário da tutela conferida constitucionalmente pelo artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa.

21. Face ao exposto, atento o que se deixa dito, considero que a recusa não se encontra devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º 2 do Código do Trabalho, isto é, em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade da minha substituição, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido coloque em causa esse funcionamento.

22. Nestes termos, reitero o pedido efetuado!

Com os melhores cumprimentos, (...).

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

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

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “ (...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

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

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito

de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio

estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/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, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário,

- podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o

seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

²

conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido entre as 09h e as 18h, com intervalo de refeição das 13h às 14h, de segunda a sexta-feira.

Alega para o efeito, que tem um filho de três anos e uma filha de sete meses a quem necessita de prestar assistência inadiável e imprescindível.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem, desde logo arguir que considera o pedido efetuado pela trabalhadora uma alteração do horário de trabalho, não configurando um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, uma vez que a trabalhadora fixa o horário, bem como indica os dias da semana em que pretende trabalhar.

2.30. Quanto a este argumento importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

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

2.32. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora,*

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”.

2.33. Com efeito, afastada que está a análise ao conceito de horário flexível, importa agora, analisar os motivos imperiosos do funcionamento da empresa invocados pela entidade empregadora, que são, em suma os seguintes:

- Existe uma sobrecarga da equipa técnica pelo facto de a trabalhadora ter deixado de fazer trabalho pós-laboral, sobrecarga essa que se acentuaria caso a trabalhadora deixasse de trabalhar aos sábados;

- A atribuição deste horário colocaria em causa a coordenação/gestão das atividades formativas;

- A entidade empregadora ver-se-ia obrigada a contratar outro/a trabalhador/a para suprir as “faltas” da trabalhadora ao sábado, com as variadas implicações daí advenientes;

2.34. Com efeito, o circunstancialismo factual descrito pelo empregador não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, uma vez que se tratam de meras alegações sem demonstrar de forma objetiva e inequívoca tais argumentos.

2.35. De facto, a entidade empregadora não logrou demonstrar as exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nomeadamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, nem concretiza quais os períodos de tempo, que no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, nem demonstra que não existem outros/as trabalhadores/as para assegurar convenientemente o serviço, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.36. No que concerne à alegação do empregador, sobre o facto da trabalhadora requerente nada ter referido sobre a (im)possibilidade de o outro progenitor tomar conta das crianças ao sábado, importa elucidar que o o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do trabalho, **apenas** terá de cumprir com os requisitos aí enunciados, ou seja:

- solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação.

2.37. Cumpre igualmente esclarecer, que a prestação de trabalho em regime de horário flexível é um direito que pode ser gozado por ambos os progenitores, pelo que tal argumentação da entidade empregadora não colhe e muito menos configura, ao abrigo do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, um motivo para a recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

2.38. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de

Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE DEZEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.