

PARECER N.º 680/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 4820/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 pelo trabalhador ..., 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 horário flexível, datado de 18.10.2019 e rececionado na entidade empregadora na mesma data, o trabalhador requerente peticiona o seguinte:

“Eu, ..., (...), a desempenhar as funções de ... no departamento ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho em vigor, venho solicitar a V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível pelo período de 2 (dois) anos, como intuito de prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor, (...), nascido a 03 de dezembro de 2013 e com o qual declaro que vivo em comunhão de mesa e habitação.

Pretendo requerer a V. Exa. trabalhar com a seguinte modalidade de horário de trabalho e de acordo com os turnos existentes na empresa: entrada às 06h. e saída às 14h.; de segunda-feira a sexta-feira, excluindo feriados e com folgas ao sábado e ao domingo.

Este pedido vem no sentido de conciliar a vida profissional com a vida familiar, pois a minha esposa, mãe do (...), neste momento trabalha por turnos que podem ser organizados entre segunda-feira e domingo e com viagens regulares ao estrangeiro, sendo assim impossível criar hábitos de rotina fundamentais e inerentes ao bom desenvolvimento de uma criança, fundamentalmente ter algum dos pais presentes nos períodos em que não existe atividade letiva (fins de semana e feriados).

Sem outro assunto de momento,

Os melhores cumprimentos,"

- 1.3. Através de carta datada de 06.11.2019, rececionada pelo trabalhador na mesma data, a entidade empregadora comunicou a sua intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

"Exmo. Senhor,

(...)

Com efeito, encontra-se desde 18.03.2018 integrado num grupo de trabalho que presta apoio internacional a profissionais do ... quanto a questões relacionadas com

O serviço de apoio prestado deve ser assegurado em língua inglesa e alemã, ocorrendo a necessidade de prestar apoio em língua alemã entre as 06h00 e as 22h00, período de funcionamento dos No horário requerido, o apoio em língua alemã é o predominante.

Conforme é do seu conhecimento, não domina a língua alemã.

Satisfazendo o seu pedido de horário (fixo), tal determinaria que a Empresa estaria a colocá-lo num turno onde teria de frequentemente assegurar adicionalmente outro colaborador, uma vez que não domina a língua que é predominantemente requerida.

Tal que não é comportável para a Empresa, que ficaria, assim, excessivamente limitada nos seus poderes de gestão de equipas e pessoal, sendo forçada a recorrer a trabalho suplementar ou à contratação de um trabalhador com as competências necessárias para prestar o serviço de apoio em língua alemã.

Adicionalmente, com o pedido que formula, considerando as horas e dias em que pretende que seja fixado o seu horário de trabalho, deixando em outros períodos, como de trabalhar nos fins-de-semana e feriados, outros trabalhadores da sua equipa teriam de ser sobrecarregados com trabalho nesses horários e dias.

Deixando de ter os dias de sábado e domingo como dias de descanso, ficaria comprometido o equilíbrio e a rotatividade que a Empresa procura imprimir à distribuição dos horários de trabalho, prejudicando-se não só o normal funcionamento da equipa, como o bom ambiente de trabalho.

Salientamos que a lei não prevê a dispensa de certos dias de trabalho, nem, exceto em casos específicos, de determinados horários (vg. trabalho noturno), sendo que o pedido de V. Exa. também não se enquadra nesses casos específicos.

Acresce ainda que, devido à exigência e responsabilidade do serviço de apoio, que determina, nomeadamente, o contacto com ..., foi-lhe atribuído um subsídio de função, que continua a auferir até à presente data.

A elegibilidade para a atribuição do subsídio depende do exercício dessas concretas funções. Sendo concedido o horário requerido, tal determinaria ainda que deixaria de ter direito ao subsídio de função.

Em conclusão, sem prejuízo de se entender não estarmos perante um pedido de horário flexível, os motivos invocados pela Empresa sempre configurariam "exigências imperiosas do funcionamento da empresa" que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do CT, sempre permitiriam fundamentar a recusa legítima deste pedido por parte da Empresa.

Em face do exposto, informamos, pois, que é intenção desta empresa recusar o pedido formulado.

Com os melhores cumprimentos”

- 1.4. Através de carta datada de 08.11.2019, com declaração de receção na entidade empregadora a 06.11.2019, o trabalhador apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, reiterando os fundamentos do seu pedido, e referindo, designadamente:

“(…)

Se é verdade que o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, tal não se verifica uma vez que as funções que me estão atribuídas são desempenhadas por mais trabalhadores que se encontram a prestar serviço para a vossa empresa, no mesmo serviço.

Se é verdade que desde 01.03.2018 e não 18.03.2018 conforme referem, me encontro integrado num grupo de trabalho que presta apoio internacional a profissionais do ... quanta a questões relacionadas com ..., e que o serviço prestado deve ser assegurado em língua inglesa e alemã, predominantemente em língua alemã entre as 06h:00 e as 22h:00, e que não domino a língua alemã, tal como já era do vosso conhecimento aquando da minha contratação, também é verdade que o atendimento na língua inglesa é também uma exigência do serviço e que quando estou, por vós, escalado para o período entre as 06h:00 e as 14h:00 ou entre as 14h:00 e as 22h:00, não tem sido um impedimento nem tem causado nenhum entrave ao bom desempenho das minhas funções, uma vez que o atendimento na língua alemã é feito por outros trabalhadores, como até hoje, não havendo por isso necessidade de assegurar adicionalmente outro trabalhador que domine a língua alemã.

Note-se que, como deve ser do vosso conhecimento, não desempenho funções apenas no serviço ..., mas também nos serviços assim como varios colegas integrados na mesma Equipa.

Se é verdade que devido à exigência e responsabilidade do serviço de apoio, que determina nomeadamente o contacto com ...a, me foi atribuído um subsídio de função e que a elegibilidade para a atribuição do mesmo depende do exercício das mesmas, também é verdade que a atribuição do referido subsídio não está dependente do horário de trabalho, uma vez que os contactos com ... podem ocorrer em qualquer altura do dia (das 0h às 24h). Facto que, ao deixar de me ser atribuído o referido subsídio pelo motivo de estar a solicitar um horário compatível com o cumprimento das responsabilidades familiares para com o meu filho menor de 12 anos, pode constituir um ato discriminatório em relação aos restantes trabalhadores; (...)"

- 1.5.** Em sede de instrução, nos termos do disposto nos artigos 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), solicitou-se à entidade empregadora se dignasse informar:
- a) quantos/as trabalhadores/as com a mesma categoria do trabalhador requerente exerce/m funções na empresa;
 - b) se existem outros/as trabalhadores/as com as mesmas funções/categoria na unidade orgânica do requerente a gozar de direitos de parentalidade, designadamente horário flexível nos termos do disposto no art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho;
 - c) os horários/turnos de trabalho efetuados pelo requerente nos meses de outubro/novembro.
- 1.6.** Em resposta ao solicitado, a entidade empregadora informou que existem 16 trabalhadores/as com a mesma categoria do trabalhador requerente, mas apenas 5 exercem as mesmas funções; que neste momento não existem outros/as trabalhadores/as com as mesmas funções/categoria na unidade orgânica do requerente a gozar de direitos de parentalidade. Juntou ainda o horário de trabalho do requerente relativo aos meses de outubro e novembro de 2019, que se dá por reproduzido para os devidos efeitos.

- 1.7. 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 14.11.2019, por correio registado com aviso de receção, competindo à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, cf. artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria": " (...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...) ".

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - "Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."
- 2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do

artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

- 2.3.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.
- 2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das

mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito

1

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

européu, 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

2

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

3

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

Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

- 2.25.** O regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, é, na realidade, um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.26.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.27.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios 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. O trabalhador requerente, que desempenha as funções de “service agente”, afeto ao serviço “...”, e, pontualmente, ao serviço ...g, e aos projetos “...”, requer que lhe seja concedido um horário de trabalho flexível das 6h. às 14h., de segunda a sexta feira, excluindo feriados, e com folgas ao sábado e ao domingo, pelo período de 2 (dois) anos, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor, nascido a 03.12.2013, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação, dado que a cónjuge e mãe do menor trabalha por turnos de segunda feira a domingo, com viagens regulares ao estrangeiro.

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.
- 2.39.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3, do mesmo dispositivo legal, regula o modo de proceder do/a empregador/a para elaborar o horário solicitado.
- 2.40.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.
- 2.41.** Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, assumindo, naturalmente, maior relevância pela sua essência, os direitos com consagração

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)

constitucional por se tratarem de direitos fundamentais, prevalecendo sobre os demais direitos, dos quais sobressaem os direitos da parentalidade, atendendo que a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes.

- 2.42.** Na fundamentação da intenção de recusa a entidade empregadora contestou que o pedido formulado pelo trabalhador se enquadre no regime de horário flexível, consagrado no artigo 56.º do Código do trabalho, referindo que “tal determinaria que a empresa estaria a colocá-lo num turno onde teria de frequentemente assegurar adicionalmente outro colaborador, uma vez que [o requerente] não domina a língua que é predominantemente requerida [alemão]”. Tal não seria todavia comportável para a empresa, “que seria “forçada a recorrer a trabalho suplementar ou á contratação de um trabalhador com as competências necessárias para prestar o serviço de apoio em língua alemã” (...), sendo que “outros trabalhadores da sua equipa teriam de ser sobrecarregados com trabalho nesses horários e dias” [máxime, feriados e fins de semana].
- 2.43.** Instado a pronunciar-se sobre os fundamentos da intenção de recusa, o trabalhador refere que as funções que lhe estão atribuídas são desempenhadas por mais trabalhadores que se encontram no mesmo serviço, contrapondo que “o atendimento na língua inglesa é também uma exigência do serviço, e que, “quando estou por vós escalado para o período entre as 06h.00 e as 14.00, ou entre as 14.00 e as 22.00, não tem sido um impedimento nem tem causado nenhum entrave ao bom desempenho das minhas funções, uma vez que o atendimento na língua alemã é feito por outros trabalhadores”, não havendo por isso necessidade de assegurar adicionalmente outro/s trabalhadores/as com domínio da língua alemã. Mais afirma que o argumento do não domínio da língua alemã não é preponderante neste caso, na medida em que não desempenha funções apenas no serviço ..., “... mas também nos serviços ..., assim como vários colegas integrados na mesma equipa”.

2.44. Na informação prestada à CITE em sede de instrução, a entidade empregadora sustenta que existem 16 (dezasseis) trabalhadores/as na empresa com a mesma categoria do trabalhador requerente, sendo que 5 exercem as mesmas funções, e que não existem quaisquer trabalhadores/as com as mesmas funções/categoria na unidade orgânica do requerente a gozar de direitos de parentalidade. Da leitura e análise do horário de trabalho do trabalhador requerente relativo aos meses de outubro e novembro de 2019, constata-se que o horário pretendido (06h.00-14h.00) se insere num dos 3 (três) turnos existentes na empresa (06h.00-14h.00; 14h.00-22h.00; 22h.00-06h.00) e a que os trabalhadores estão adstritos.

2.45. É missão desta CITE colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo. Cabe-lhe, no âmbito das suas atribuições legais, conhecer e aferir da existência de factos e/ou circunstâncias concretas que, na situação em concreto, se revelem impeditivos da atribuição do regime de horário flexível com base na existência de razões imperiosas e/ou na indispensabilidade do/a trabalhador/a que determine a impossibilidade da sua substituição (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).

2.46. Era, pois, imprescindível que o/a empregador/a demonstrasse, inequívoca e objetivamente, porque motivo ou motivos, nesta situação concreta, não se revela possível atribuir o horário solicitado, designadamente porque razão o trabalhador não pode realizar apenas o turno 06:00h.-14 h:00, de segunda a sexta feira, com dispensa de prestação de trabalho aos feriados, quando se constata da análise das escalas de serviço relativas a outubro e novembro de 2019, que o trabalhador tem vindo a realizar esse mesmo turno rotativamente, existindo cinco trabalhadores/as adstritos às mesmas funções, não existindo na empresa quaisquer outros/as trabalhadores/as a gozar de

direitos de parentalidade.

- 2.47.** A entidade empregadora não logrou assim demonstrar, concreta e inequivocamente, razões substantivas que fundamentem a recusa do direito solicitado, nos moldes em que o foi, designadamente, em que medida o horário requerido pelo trabalhador com responsabilidades familiares colocaria em causa as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa” ou a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, tal como vem determinado no artigo 57.º, n.º 2 do CT.
- 2.48.** Como ressalta inequívoco, entre outros, no Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1 (consultável em www.dgsi.pt), “só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.
- 2.49.** Ora, o circunstancialismo factual descrito na fundamentação da intenção de recusa não é suficiente para se concluir sem margem para dúvidas, que a implementação do horário flexível requerido pelo trabalhador constitui uma situação extraordinária, excepcional ou

inexigível ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento do serviço em causa.

- 2.50.** Em conclusão, do exame dos elementos do processo, resultam não demonstradas, em concreto, as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, nem a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT), não tendo sido aduzidas quaisquer circunstâncias concretas, objetivas e evidentes, que permitam estabelecer o indispensável nexu causal entre a autorização do horário flexível nos termos requeridos pelo trabalhador e a impossibilidade ou séria perturbação do funcionamento do(s) serviço(s) a que o mesmo está adstrito.

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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., dado não terem ficado demonstradas em concreto “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, nem a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, únicos fundamentos legalmente admissíveis de recusa (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT).
- 3.2.** O/A empregador/a deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT),

concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

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