

PARECER n.º 686/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 4851/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 18.11.2019 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 no

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 06.11.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

" (...)

" como é do vosso conhecimento, tenho 1 filha de 3 anos de idade, que faz parte do meu agregado familiar, conforme consta do atestado da Junta de Freguesia que junto em anexo. (Doc. 1) A minha filha encontra-se matriculada e a frequentar o ano letivo de 2019/2020, no Equipamento Escolar, ..., na valência Jardim-de-infância, no horário das 7h30 às 19h00 com uma tolerância de 30 minutos. (Doc. 2) O pai da ..., meu marido, tem como profissão, ... e trabalha por conta própria, deslocando-se por todo o território nacional, inclusive estrangeiro, não conseguindo ter um horário laboral devidamente definido. Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário até que a minha filha tenha 12 anos de idade, em moldes que me permitam praticar um horário de trabalho que, em função do horário do Jardim de Infância e tendo em conta que demoro cerca de 30

minutos de percurso entre jardim-de-infância Trabalho/Trabalho-jardim-de-infância, que me permita entrar ao serviço a partir das 08h00 e sair até às 19h00, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos, por não ter quem fique com a minha filha, situação que até aqui tem sido resolvida com favores de pessoas conhecidas, já tendo inclusivamente pago para que ficassem com a minha filha. 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 — a), b) e c) do mesmo preceito.”

1.3. A 07.11.2019 a trabalhadora foi notificada via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“

“Recebemos o V. pedido de flexibilização de horário de trabalho no dia 21/10/2019, solicitando a atribuição de um horário entre as 8h e as 19h de segunda a sexta-feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos, o qual mereceu a nossa melhor atenção. No entanto, lamentamos informar que não podemos atender o seu pedido, pelos motivos que passamos a citar: analisado o pedido e o horário praticado pela trabalhadora, entendemos que o mesmo não tem enquadramento legal nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, uma vez que o horário praticado é rotativo incluindo os fins de semana, sendo os descansos semanais também rotativos. O período normal de trabalho da requerente é, como já referido, rotativo de segunda a domingo sendo dentro deste enquadramento que a mesma poderia pedir a flexibilidade de horário, e não eliminando os turnos dos fins-de-semana. O direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT. O conceito de horário de trabalho flexível vem definido no artigo 56.º do Código do Trabalho.”

(...)

“O pedido da trabalhadora, na parte em que pretende estabelecer um regime de folgas

é assim indeferido, uma vez que não encontra enquadramento no conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo que a empregadora não se encontra obrigada a conceder à trabalhadora um horário de trabalho, com folgas fixas ao fim de semana, coincidentes com o Sábado e Domingo. Acresce que a Requerente não demonstra que o outro progenitor não possa efetivamente tomar conta do seu filho, quando, segundo o que alega, o pai trabalha por conta própria, o que e significa que não estará sujeito a um horário de trabalho imposto, incompatível com o horário por turnos que a mãe desenvolve. Na verdade, o pai, trabalhando por conta própria, poderá organizar o seu trabalho de forma a poder estar com o seu filho, quando a mãe está a trabalhar. Até porque, não se depreende como é que o pai poderá exercer a profissão de ..., atividade esta de natureza ruidosa, durante o período noturno e aos fins de semana, quando tal é legalmente proibido. Na verdade, esta atividade é tendencialmente exercida no período em que a requerente pretende trabalhar. Assim, a Requerente não demonstra minimamente que não tenha com quem deixar a sua filha nos turnos que pretende excluir do seu horário de trabalho. Sem conceder, sempre se dirá o seguinte o ... está aberto durante os sete dias da semana, incluindo feriados, com o horário das 7h às 23h de segunda a sexta-feira, das 9h à 20h aos Sábados e das 9h às 18h aos domingos e Feriados. Nem todos os trabalhadores da receção podem ter, ao mesmo tempo, folga ao fim de semana, motivo pelo qual a empregadora elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de forma a que todos os rececionistas tenham, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo, tendencialmente, existe um "equilíbrio" na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores, pois o regime de rotatividade de horários assegura que a penosidade inerente ao trabalho ao fim de semana seja, tanto quanto possível, distribuída entre todos os colaboradores da receção, garantindo, da melhor forma possível, a conciliação entre os diferentes tempos de vida de todos os trabalhadores. Os horários com dias de descanso semanal rotativo, determinados pelo empregador, visam assim distribuir e equilibrar, tanto quanto possível, conjugadamente com as exigências do serviço, o gozo das folgas nos aludidos dias pelos trabalhadores da equipa da receção, por forma a conciliar a atividade profissional com a vida familiar de todos eles. A trabalhadora ao passar a ter folgas fixas ao sábado e domingo, ficará excluída do regime de rotação acima especificado. Do exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da

empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à trabalhadora. Temos em que, pelas razões supra expostas, a empresa recusa também o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas da empresa, nos temos e para os efeitos previstos no n. 2 do artigo. 57.º do Código do Trabalho.”

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, que sucintamente se transcreve:

(...)

“ Acuso a receção da vossa missiva datada de 8 de novembro de 2019, por mim recebida no dia 8 de novembro de 2019. Na vossa missiva, dizem V. Exas. ter recusado meu pedido. Por todo o conteúdo da vossa comunicação, Vexas. repetem-se dizendo que o meu pedido não se enquadra num pedido de flexibilidade de horário, somente porque vos peço que os meus dias de descanso passem a ser fixos aos sábados e domingos. Sim, porque no que se refere ao horário, entrada e saída, V. Exas. têm a possibilidade de o flexibilizar, ao longo de toda a semana, colocando-me a entrar às 8h00 ou às 8h30 ou às 9h00, ou às 9h30 ou às 10h00, em função da minha carga horária semanal de 40h e de 1h de pausa para refeição, não podendo invocar V. Exas. que alguns destes horários não existem, não tivessem na escala do mês de novembro ‘inventado’ um novo horário para mim, que é o das 13h00 às 22h00, que só vem demonstrar que V. Exas, fazem os horários conforme dá jeito ao funcionamento do ..., sem tão pouco auscultar os trabalhadores. Naturalmente que, a fixação dos dias de descanso aos sábados e domingos, se prende com o facto de o Jardim-de-infância que a minha filha frequenta, não laborar nestes dias. Quando referem que no meu pedido não ficou demonstrado que o pai da minha filha não tem horário compatível com o da menina, só demonstram a insensibilidade de V. Exas., quando deveriam saber, melhor que eu, não fossem os senhores empresários, que muito naturalmente, quem trabalha por conta própria, acaba por trabalhar muito mais, afim de conseguir ter um negócio rentável, pelo facto de, se assim não for, o dinheiro não surge vindo do céu. Logo, a afirmação que fazem, “...o pai trabalhando por conta própria,

poderá organizar o seu trabalho de forma a poder estar com o seu filho, está completamente fora da realidade, como saberão certamente. O meu marido, tal como referi no meu pedido, não faz trabalhos apenas na zona da área de residência, trabalha por todo o território nacional, inclusive no estrangeiro. Dizem ainda V. Exas. que sendo a atividade praticada pelo meu mando de natureza ruidosa, que não a pode praticar durante o período noturno e aos fins-de-semana, por ser legalmente proibido. Ora, o que dizem não tem qualquer nexos, não tivessem já V. Exas. contratado os serviços do meu mando, para a colocação de ...no ..., nos ..., e tal tarefa teve que ser feita à noite, sem clientes no ..., à semelhança de outros trabalhos que faz para outras empresas, incluindo centros comerciais e claro, sempre com os estabelecimentos encerrados. Importa ainda referir que, no estabelecimento onde estou, nenhum dos colegas tem filhos. Pelo exposto, e estando V. Exas. a recusar o meu pedido, solicito, caso mantenham a vossa posição que seja dado cumprimento ao disposto no artigo 57.º n.º 5 do Código do Trabalho.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.3 A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4 A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.5 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”.

2.6 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.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“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.”*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.9.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a

trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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;

¹

Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 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”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes

permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.13 No contexto descrito, a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível:

*“venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário até que a minha filha tenha 12 anos de idade, em moldes que me permitam praticar um horário de trabalho que, em função do horário do Jardim de Infância e tendo em conta que demoro cerca de 30 minutos de percurso entre jardim-de-infância Trabalho/Trabalho-jardim-de-infância, que me permita entrar ao serviço a partir **das 08h00 e sair até às 19h00**, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos, por não ter quem fique com a minha filha, situação que até aqui tem sido resolvida com favores de pessoas conhecidas, já tendo inclusivamente pago para que ficassem com a minha filha.”*

2.14 Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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 diário.

- 2.15** E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:
- " A trabalhadora ao passar a ter folgas fixas ao sábado e domingo, ficará excluída do regime de rotação acima especificado. Do exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à trabalhadora. Temos em que, pelas razões supra expostas, a empresa recusa também o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas da empresa."*
- 2.17** De facto a intenção de recusa foca sobretudo a vida pessoal e familiar da trabalhadora, e não particularmente em relação a este serviço onde a mesma presta o seu trabalho, em nenhum momento é referido a respetiva distribuição pelos períodos de funcionamento do serviço: manhã, tarde e noite, bem como não logra demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, assim, não percebemos quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios

humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora, pelo que não estão assim demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço em apreço.

- 2.18** Por outro lado, é de considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.19** É ainda importante não esquecer que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.20** Mais se diga, que quando a entidade empregadora, faz enfoque de que o pedido submetido, não se reconduz a um verdadeiro horário flexível, tal, entendimento não decorre da lei, nem da jurisprudência, senão atente-se ao conceito de horário flexível, vertido no douto 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, que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução

seja fixo.”

- 2.21** Mais recentemente também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “Apesar do horário solicitado ter horas 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, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”
- 2.22** No seguimento, do acima explanado, em sede de intenção de recusa não cabe à entidade empregadora, analisar os comportamentos da vida privada da trabalhadora, nem imiscuir-se nas suas opções e escolhas, nomeadamente quando refere: “Acresce que a Requerente não demonstra que o outro progenitor não possa efetivamente tomar conta do seu filho, quando, segundo o que alega, o pai trabalha por conta própria, o que significa que não estará sujeito a um horário de trabalho imposto, incompatível com o horário por turnos que a mãe desenvolve. Na verdade, o pai, trabalhando por conta própria, poderá organizar o seu trabalho de forma a poder estar com o seu filho, quando a mãe está a trabalhar. Até porque, não se depreende como é que o pai poderá exercer a profissão de ..., atividade esta de natureza ruidosa, durante o período noturno e aos fins de semana, quando tal é legalmente proibido”. Ora estes argumentos não se subsumem em razões imperiosas do funcionamento do ... onde a Requerente exerce funções. Diga-se que vai em total desacordo, com aquilo que o legislador entendeu dever afastar-se, nestes pedidos, a intromissão na esfera da vida privada, onde também se incluiu a vida conjugal, das trabalhadoras e trabalhadores, veja-se o que o dispõe o n.º 2 do artigo 16.º do Código do Trabalho.

2.23 Face ao que antecede, considera-se que a recusa enfatizou em todos os aspetos da vida pessoal da trabalhadora, ora requerente, sem cuidar alegar e demonstrar concretamente quais as razões imperiosas que obstarão ao funcionamento do ..., bem como, em demonstrar a impossibilidade de substituir a trabalhadora e da sua indispensabilidade, para assim se perceber se há períodos de tempo de trabalho a descoberto e assim, haver a impossibilidade de atribuição do horário requerido, para fins de conciliação, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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 ..., 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 4 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) e da CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL(CAP).-