

PARECER N.º 93/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 550/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 05.02.2019, por correio registado, com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Auxiliar de 2.ª, a exercer funções na ..., em ..., ..., 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. A trabalhadora apresentou pedido de horário flexível, datado de 14.01.2019 e recebido em 15.01.2019 pelo empregador, conforme carimbo apostado naquele documento, por meio do qual vem solicitar trabalhar em regime de horário flexível no período compreendido entre as 8:00h e as 16:00h, podendo ser até às 18:00h, durante o período de 1 (um) ano.
- 1.3. Para tanto alegou que é mãe de 2 (duas) crianças, uma delas com idade inferior a 12 (doze) anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e necessita que lhe seja atribuído horário flexível compatível com as suas responsabilidades familiares, a fim de lhe permitir prestar assistência às menores, uma vez que o marido trabalha no ... e desloca-se de comboio, só chegando a ... às 19:00h (local da residência do

agregado familiar), após o encerramento dos estabelecimentos de ensino frequentados pelas filhas.

- 1.4. Em 01.02.2019, a entidade empregadora notificou, a trabalhadora da intenção de recusa, pessoalmente, em mão própria, de que se extraiu o seguinte:

"(...)

Após análise do seu pedido, o ..., vem pela presente, comunicar a intenção de recusa do horário solicitado, com fundamento nas razões e motivos que se seguem.

1. Do conceito de horário flexível

Antes de mais, importa salientar que a solicitação a que se responde não constitui horário flexível, tal como definido no art.º 56 do CT.

Com efeitos, esse conceito está previsto no n.º 2 do referido artigo, segundo o qual o horário flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário". Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando "os períodos de início e de termos do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário" (art.º 56 n.º 3 CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador.

Ora o horário por si solicitado não cumpre esses requisitos legais, não sendo, de facto, um horário flexível, mas sim um horário fixo, pelo que não deixa margem de manobra ao empregador, atentas as regras legais que devem ser observadas neste âmbito.

Nesse sentido, teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decide que "Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário

de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei. Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia definir os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários.”

Também o Tribunal Judicial do Porto —5.ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderiu à tese acima expressa, mais tendo acrescentado que “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 poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré.”

Por outro lado, a fundamentação apresentada não é suficiente para justificar a concessão do horário flexível, caso o tivesse requerido, o que não é o caso. No entanto, desde já fica informada que a ... está disponível para efetuar ajustes pontuais que permitam a conciliação das obrigações profissionais com as pessoais e familiares.

Isto posto:

Se lhe fosse concedido o horário que solicitou, a ... deixaria de contar com o seu serviço durante uma parte do período, o que não é compatível com as concretas necessidades, com o período de funcionamento exigido e com a equidade que deve reger a elaboração dos horários de todos os trabalhadores.

De facto, ao atribuir-lhe um horário como o solicitado, estará a sobrecarregar os seus colegas com mais idade e/ou os que não têm filhos com idade inferior a 12 anos.

Seriam esses que teriam que colmatar a sua ausência, o que seria altamente injusto e prejudicial para a sua saúde.

O ... não ignora as necessidades dos seus trabalhadores e tem sempre a preocupação de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional, no entanto, para garantir o horário que solicita, o ... teria que prejudicar diretamente os seus colegas.

Os trabalhadores da ... e, em concreto, os trabalhadores que integram a equipa de V. Exa., ficariam necessariamente prejudicados se fosse excluída do sistema do horário diversificado em vigor.

Este sistema permite uma distribuição tendencialmente equilibrada das folgas por todos os trabalhadores do estabelecimento.

Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a ..., conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o funcionamento, da Instituição e qualidade do serviço prestado.

Em face ao exposto e porque o seu pedido:

- 1. Colide com o interesse, em primeiro lugar, da organização do trabalho e da prestação dos serviços aos nossos Utentes;*
- 2. É penalizante para os demais trabalhadores seus colegas, e da ...;*
- 3. É possível conciliar os seus interesses com os da ...;*
- 4. O horário requerido não é flexível.*

Não podemos aceitar o que pede e, se por alguma razão, as autoridades nos forcarem a aceitar o seu pedido, recorreremos ao Tribunal do Trabalho para fazer valer os direitos dos seus Colegas e dos nossos Utentes.

Por estas razões, o ... pretende recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que foi pedido (n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho). Sem prejuízo, a ... não põe de parte a possibilidade de conceder um ajuste de horário de forma a facilitar-lhe a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”.

- 1.5.** A trabalhadora requerente não apresentou apreciação à intenção de recusa.

- 1.6. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 05.02.2019, por correio registado, com aviso de receção.

*

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

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

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.
- 2.5. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a*

conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

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

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

ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

- 2.9.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que "*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que "*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*".
- 2.11.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito "*(...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*"

- 2.12. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.14. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.15. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável**, nos termos do

disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

- 2.16.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.18.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.19.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do

necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

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

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

2.22. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um

horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.24. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a 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 Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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

- 2.25. Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.27. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime horário flexível para trabalhar no turno da manhã, das 8:00h às 16:00h, podendo ser até às 18:00h, durante o período de 1 (um) ano.**
- 2.28. Alegou para o efeito pretendido que é mãe de 2 (duas) crianças, uma delas com idade inferior a 12 (doze) anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e necessita que lhe seja atribuído horário flexível

compatível com as suas responsabilidades familiares, a fim de lhe permitir prestar assistência às menores, uma vez que o marido trabalha no ... e desloca-se de comboio, só chegando a ... às 19:00h (local da residência do agregado familiar), após o encerramento dos estabelecimentos de ensino frequentados pelas filhas.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora sustenta a sua decisão no seguinte:

- O pedido não cumpre os requisitos exigidos nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, concluindo que o horário requerido não é flexível;
- Se fosse concedido horário flexível à Requerente, o empregador deixaria de contar com a sua prestação de trabalho no horário para além do período horário solicitado, o que não é compatível com as concretas necessidades do serviço, nem com o período de funcionamento exigido, colocando, assim, em causa a equidade que deve reger a elaboração dos horários de todos os trabalhadores;
- A atribuição do horário solicitado resultaria numa sobrecarga para os colegas de trabalho com mais idade e/ou os que não têm filhos com idade inferior a 12 (doze) anos, porque caberia a estes colmatarem a ausência da Requerente, daí retirando a conclusão que para aqueles seria "altamente injusto e prejudicial para a sua saúde";
- O sistema de folgas implementado permite uma distribuição equitativa e, como tal equilibrada, das folgas por todos os trabalhadores do estabelecimento, pelo que a concessão do horário requerido potenciará conflitos laborais entre os outros trabalhadores e a entidade empregadora e conflitos internos na equipa, com conseqüente desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com os inerentes prejuízos daí resultantes para o funcionamento da Instituição e qualidade do serviço

prestado.

- 2.30.** A entidade empregadora, termina a resposta ao pedido com a seguinte afirmação: - "*Não podemos aceitar o que pede e, se por alguma razão, as autoridades nos forcarem a aceitar o seu pedido, recorreremos ao Tribunal do Trabalho para fazer valer os direitos dos seus Colegas e dos nossos Utentes.*".
- 2.31.** Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.32.** A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário com uma amplitude de 8 (oito) horas, correspondente ao turno da manhã, durante 1(um) ano.
- 2.33.** 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 a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.34.** 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 empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.35.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida e se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos

para que não soçobrem períodos a descoberto.

- 2.36.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.
- 2.37.** Como bem esclarece o Douo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, "***será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***".
- 2.38.** Também o Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 31.03.2017, proferido no âmbito do processo n.º 8186/16.6T8CBR.C1, a propósito da conciliação refere que "A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, afirmou a necessidade 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".
- 2.39.** 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 os interesses dos empregadores e as necessidades familiares dos/as trabalhadores/as, 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.

2.40. Alegando exigências imperiosas de funcionamento da empresa vem a entidade empregadora afirmar que a autorização do horário solicitado, ainda que se entendesse tratar-se de um horário flexível, conduziria a uma sobrecarga dos outros trabalhadores porque teriam que assegurar os períodos de ausência, o que para além de injusto, ser-lhes-ia prejudicial para a saúde, bem como potenciaria conflitos laborais e, por conseguinte, desmotivação e desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos inerentes para o funcionamento da Instituição e com reflexos na qualidade do serviço prestado.

2.41. A respeito das exigências imperiosas, veja-se o Acórdão da Relação do Porto, de 18.12.2018, processo n.º 789/18.0T8VLG.P1, de que destacamos o seguinte “ (...) o legislador não se limitou a ressaltar a recusa por exigências do funcionamento da empresa, antes tendo qualificado restritivamente as exigências que podem justificar a recusa com o apelido de “imperiosas”. Como se refere na decisão recorrida, “imperioso quer significar forçoso, imperativo, que ao homem se impõe sem discussão possível – cf. Dicionário de Língua Portuguesa Porto Editora, 6.ª Ed., pág. 913.

Compreende-se que assim seja, pois, entrando agora numa interpretação teológica e sistemática da norma (vd. art.º 9.º do CC), o legislador pretendeu, em face dos interesses em presença e apesar da sua necessária compatibilização, dar prevalência ao interesse social e público, expressamente assumido no art.º 33.º do CT e desde logo reconhecido no art.º 68.º da Constituição, de promover a plena realização da Parentalidade.”.

2.42. Ora, no caso em apreço, a entidade empregadora justifica a recusa em motivos de reorganização do trabalho, acréscimo de trabalho para os

restantes trabalhadores e eventuais conflitos emergentes de sentimentos de injustiça que se gerariam com o tratamento diferenciada da Requerente.

- 2.43.** A Requerida aponta a necessidade de reorganização do trabalho com a necessária redistribuição dos trabalhadores pelos turnos existentes como uma “injustiça”, logo, uma impossibilidade que afirma não estar disposta a aceitar e que se por alguma razão for forçada a fazê-lo recorrerá ao Tribunal competente para fazer valer os direitos dos colegas da requerida e defender os direitos dos utentes daqueles serviços, ignorando tratar-se de um direito especialmente protegido que visa discriminar positivamente os destinatários da norma contida no art.º 56.º do Código do Trabalho.
- 2.44.** Por outro lado, socorre-se do argumento da sobrecarga de trabalho para os colegas da Requerente, que teriam de assegurar os períodos em que esta estaria ausente, caso realizasse o horário pretendido, afastando, assim, a hipótese de alterar a redistribuição dos trabalhadores pelos turnos vigentes, obstando por esta via à desigual distribuição do trabalho e precavendo eventuais períodos a descoberto.
- 2.45.** Do exposto, apura-se que a entidade empregadora não alega factos que consubstanciam exigências imperiosas do funcionamento daquela Instituição nem da impossibilidade de substituição da trabalhadora, quedando-se pela negação da flexibilidade de horário, ainda que seja manifestação do exercício de um direito da parentalidade, tecendo conjeturas e formulando juízos de valor sobre os direitos em confronto, sem identificar as concretas necessidades do serviço.
- 2.46.** A entidade empregadora não informa quantos nem quais os turnos existentes no serviço, com a indicação dos períodos temporais em que decorrem, como, também, não nega a existência do turno visado no

pedido.

2.47. Analisados o pedido e os fundamentos da intenção de recusa, afigura-se que não existem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado e conclui-se que se encontram preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.

2.48. De salientar que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., para trabalhar em regime de horário flexível entre as 8:00h e as 16:00h, podendo prolongar-se até às 18:00h mediante acordo das

partes, durante o período de 1 (um) ano.

- 3.2. O empregador deve proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes , consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

*

APROVADO POR UNANIMIDADE, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE FEVEREIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.