

PARECER N.º 11/CITE/2020

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 5359-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17.12.2019 por correio registado datado de 16.12.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de assistente operacional, a desempenhar funções na ..., entidade empregadora supra identificada.

1.2. Em 25.10.2019 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

"(...) (...), Assistente Operacional, a desempenhar funções na ..., afeto à Divisão de Educação desta ..., vem expor e solicitar o seguinte:

- *Têm dois filhos menores, com idade de 7 (...) e 10 anos (...).*
- *..., a frequentar a ..., inicia a atividade escolar às 9:00 e termina às 17:00, conforme se pode verificar na declaração em anexo (anexo 1).*
- *..., a frequentar a ..., inicia a atividade escolar às 8:30 e termina às 13:30 e às 16:20, conforme o dia da semana e que se pode verificar na declaração em anexo (anexo 1).*
- *Mais se informa que não existe mais nenhum familiar que me possa substituir, na tarefa de ir levar e buscar os filhos menores, família monoparental.*
- *Em virtude do referido nos pontos anteriores, é solicitada a flexibilização de horário, de acordo com os artigos 56 e 57 da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei 35/2014 de 20 de Junho.*
- O horário ora proposto é o seguinte na modalidade de Jornada Contínua de acordo com Artigo 114 da Lei 35/2014 de 20 de junho:

o Entrada às 9:15 h e saída às 15:45 h. (...)”

1.3. A entidade empregadora 28.10.2019, remeteu por correio eletrónico, e-mail do seguinte teor:

“(...). No seguimento do seu requerimento, vimos pelo presente solicitar que indique qual a modalidade de horário de trabalho requerida, flexibilidade de horário ou jornada contínua.

A flexibilidade de horário vem prevista no Código do Trabalho:

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se 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 diário.

3 - 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.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente penado normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 57.º

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

- O trabalhador que pretendo trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo prevista, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) no regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) no regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho o tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho o tempo parcial.

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrita, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante a caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, Sou 7.

Sendo que a Jornada Contínua vem prevista no artigo 114º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

Artigo 114.º

Jornada contínua

- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todas os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 - A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

3. A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

a) trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

f) no interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

g) no interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4 - O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Segue em anexo Ordem de Serviço relativa à Jornada Contínua, pelo que se torna necessário, para apreciação do eventual pedido de Jornada Contínua, a apresentação do horário de trabalho do pai dos seus descendentes, (...)"

1.4. Por carta datada de 31.10.2019, a trabalhadora, respondeu ao pedido solicitado pela entidade empregadora e constante do ponto 1.3. do presente parecer da seguinte forma:

(...) ..., Assistente Operacional, a desempenhar funções na ..., afeto à Divisão de Educação desta ..., vem expor e solicitar o seguinte:

- Têm dois filhos menores, com idade de 7 (...) e 10 anos (...).*
- ..., a frequentar a ..., inicia a atividade escolar às 9:00 e termina às 17:00, conforme se pode verificar na declaração em anexo (anexo 1).*
- ..., a frequentar a ..., inicia a atividade escolar às 8:30 e termina às 13:30 e às 16:20, conforme o dia da semana e que se pode verificar na declaração em anexo (anexo 1).*
- Mais se informa que não existe mais nenhum familiar que me possa substituir, na tarefa de ir levar e buscar os filhos menores, família monoparental.*
- Em virtude do referido nos pontos anteriores, é solicitada a flexibilização de horário, de acordo com os artigos 56 e 57 da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei 35/2014 de 20 de Junho.*
- O horário ora proposto é o seguinte:*
 - Entrada às 9:15 h e saída às 15:45 h conforme tipologia de horários previstos na edilidade. (...)"*

1.5. Por carta datada de 12.11.2019, a entidade empregadora notificou a requerente da intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) No seguimento do seu pedido de horário de trabalho flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, serve o presente para notificar V. Exa. da intenção de recusa do seu pedido, tendo por base os seguintes fundamentos:

A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), no n.º1 do artigo 56º vem prever que os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, impondo como limite a idade dos filhos, ou seja, até aos 12 anos dos mesmos (alínea a) do n.º 1 do artigo 57º).

O n.º 2 do artigo 56º da referida lei, vem definir horário flexível como “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

Nos termos do n.º 3 do artigo 56º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), 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.

Refere o n.º 4 do mesmo artigo que o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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.

De acordo com o seu requerimento, V. Exa. tem dois filhos menores, um com idade de 7 anos e outro com idade de 10 anos, a frequentar os estabelecimentos de ensino e ..., nos horários escolares, apresentados em anexo ao seu requerimento.

V. Exa. alega que não existe mais nenhum familiar que lhe possa substituir, na tarefa de ir levar e buscar os seus filhos à escola, por ser uma família monoparental.

Atualmente, tem como horário de trabalho e período normal de trabalho diário e semanal, o horário fixo de sete horas diárias, das 09h30 às 13h15 e das 14h30 às 17h45, num total de 35 horas semanais, a que está sujeita, ao abrigo da alínea a) e b) do artigo 105º do anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

V. Exa. vem solicitar horário flexível ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, mas solicita como horário de trabalho das 09h15 às 15h45, o que corresponde a 6 horas e 30 minutos de trabalho diários, perfazendo um total de 32 horas e 30 minutos semanais.

V. Exa solicita um único período de presença obrigatória/plataforma fixa, como período normal de trabalho diário (com início às 09h15 e termo às 15h45), com uma duração de 6 horas e 30 minutos diários, no entanto, não indica nem contempla no mesmo, o período para o intervalo de descanso a que está sujeita (não superior a duas horas, previsto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho).

Como se pode verificar, o horário de trabalho requerido por V. Exa., e sem considerar o período para intervalo de descanso a que está sujeita, não contempla as 35 horas de trabalho semanais, mas sim 32 horas e 30 minutos semanais, implicando assim uma redução de 2 horas e 30 minutos semanais, face ao período normal de trabalho atualmente praticado por V. Exa. de 35 horas semanais, cujo o horário é das 09h30 às 13h15 e das 14h30 às 17h45.

Importa desde já referir que o horário de trabalho flexível, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, não determina uma redução do período normal de trabalho semanal.

De referir ainda, que o período de intervalo de descanso estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho, constitui uma interrupção do período de trabalho diário não computável como tempo de trabalho efetivo.

Verifica-se assim que o horário de trabalho requerido por V. Exa., conforme configuração apresentada, não se enquadra no espírito da norma que invoca, isto é, horário de trabalho flexível, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, uma vez que o mesmo não contempla as 35 horas de trabalho normal semanal, sem considerar ainda o período de intervalo de descanso (não superior a duas horas), que no limite, deverá ocorrer após 6 horas consecutivas de trabalho (podendo ocorrer antes das 6 horas).

Apesar do já referido parece-nos, salvo melhor opinião, que o horário de trabalho solicitado por V. Exa., enquadra-se num horário de trabalho na modalidade de Jornada Contínua, horário esse previsto no artigo 114.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), uma vez que nos termos do n.º 1 e 2 do referido artigo, a modalidade de horário de trabalho em Jornada Contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, devendo ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

Deste modo, ao requerer um horário de trabalho das 09h15 às 15h45, presumivelmente de 32 horas e 30 minutos semanais (inferior ao horário de trabalho atualmente praticado de 35 horas semanais), e ao não indicar no mesmo o período de Intervalo de descanso, se V. Exa., eventualmente, pretender ainda que este período de descanso ocorra entre as 09h15 e as 15h45 (conforme horário solicitado), tal situação implicaria ainda que o horário de trabalho de 32 horas e 30 minutos semanais, já de si reduzido (face ao período normal de trabalho de atualmente praticado por V. Exa.), fosse ainda mais reduzido, uma vez que, conforme já atrás referido, no caso do horário flexível, o período de

intervalo de descanso estabelecido no artigo 56º do Código do Trabalho, constitui uma interrupção do período normal de trabalho diário não computável como tempo de trabalho efetivo.

Mostra-se assim, inquestionável que o pedido de horário flexível apresentado por V. Exa. não abrange o período normal de trabalho a que está obrigada de 35 horas semanais, com exclusão do período correspondente ao intervalo de descanso.

Face ao supra exposto, verifica-se assim, a inobservância de um pressuposto essencial, que inviabiliza e impossibilita (para já) que o ... e o respetivo serviço a que V. Exa. está afeta, possa apreciar e eventualmente autorizar o pedido de horário de trabalho flexível, formulado ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, nomeadamente, pelo horário de trabalho requerido não contemplar as 35 horas de trabalho semanal, impossibilitando ainda, que o ... possa igualmente fixar o horário pretendido por V. Exa., nos termos da lei aplicável.

Pelos fundamentos ora expostos, fica V. Exa. notificada, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), da intenção de recusa do seu pedido.

No entanto, face ao teor dos interesses das partes, fica V. Exa. igualmente notificada, para, querendo, apresentar por escrito, uma reformulação/apreciação do seu pedido, no prazo de cinco dias a partir da receção da presente notificação, para que posteriormente o ... e concretamente o serviço a que a V. Exa. está afeta, possa apreciar e ponderar, face à conveniência e necessidades de funcionamento do próprio serviço, o horário de trabalho pretendido. (...)"

1.6. Por carta datada de 14.11.2019, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos abaixo transcritos:

"(...) ..., Assistente Operacional, a desempenhar funções na ..., afeto à Divisão de Educação desta ..., vem em resposta ao ofício ... de 12 de novembro de 2019, indicar o seguinte:

- O horário indicado no meu requerimento de 31 de outubro, ao abrigo do disposto na Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, artigos 56 e 57, é baseado na topologia de horários praticados nesta edilidade, com deferimento a idênticas situações.*
- Não existindo mais a acrescentar ao pedido original, e na intensão da edilidade pretender indeferir o pedido, deverá de acordo com o previsto na Lei, consultar a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (...)"*

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”:

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

2.2. 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 Europeia.

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 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).

2.6. 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 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.

2.8. No âmbito do direito nacional, o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra 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 arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.9. 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.”*.

2.10. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:
“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.11. 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.

2.12. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.13. 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.

2.14. 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.

2.15. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio

do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

2.16. 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.

2.17. 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”.

2.18. 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.

2.19. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou,

independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.20. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.21. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não 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, observado o dever de facilitar a

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

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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

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

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

2.24. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.25. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a

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

2.26. No caso em apreço, a requerente solicita um pedido de trabalho em regime de horário flexível das 9h15 às 15h45.

2.27. Fundamenta o seu pedido, pelo facto de ser mãe de duas crianças com idades inferiores a 12 anos de idade, uma com 10 (dez) e outra com 7 (sete) anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. A trabalhadora tem contratualizado um contrato de trabalho de 35 horas semanais.

2.29. Do pedido formulado, verifica-se que a amplitude do horário de trabalho solicitado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido no artigo 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho diário e semanal, a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada.

2.30. A trabalhadora solicita um horário das 9h15 às 15h45, perfazendo diariamente 6h30, o que corresponde a uma redução do período normal de trabalho diário.

2.31. Verifica-se igualmente, a inobservância do disposto na alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, porquanto não é indicado pela requerente qual o período para intervalo de descanso.

2.32. Refira-se a este respeito que, a CITE entende ser razoável que a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, possa ser de 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles poderem conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a sua vida familiar (Parecer n.º 15/CITE/2010).

2.33. Neste sentido, poderá a trabalhadora, se assim o entender, elaborar um novo pedido, no qual deve indicar um horário a que corresponda o período normal de trabalho diário e semanal em que pretende exercer a sua atividade, conforme determina o artigo 56.º e 57.º do CT, podendo, ainda, se assim o entender, solicitar um intervalo de descanso no mínimo de 30 minutos.

2.34. Aluda-se ainda para o facto de que, face à data em que o pedido da trabalhadora foi rececionado pela entidade empregadora, à data em que foi notificada a intenção de recusa à requerente, e à data em que o processo foi remetido à CITE, de acordo com o previsto na alínea a) e alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho seria de se considerar que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos seus precisos termos.

2.35. No entanto, considerando o supramencionado, não se afigura possível a aceitação do pedido nos seus precisos termos.

2.36. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.37. Sem prejuízo do anteriormente exposto, aluda-se para o facto de que compete à 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.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., podendo a trabalhadora, se assim o entender, elaborar um novo pedido.

3.2. Recomendar à empresa ..., que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08 DE JANEIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.