

PARECER N.º 29/CITE/2020

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 5418/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, através de correio eletrónico, de ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., auxiliar de geriatria e de apoio à comunidade da carreira auxiliar, 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. Através de requerimento datado de 19.11.2019, recebido na entidade empregadora nessa mesma data, a trabalhadora requerente refere o seguinte:

“..., funcionária desta instituição, com colocação no ..., (...), venho por este meio, complementar ao documento já existente, os artigos 56.º, 57.º e 58.º do Código do Trabalho (versão atualizada – 20 de março de 2018), para uma reavaliação do meu processo em relação ao aos fins de semanas. Em relação ao prazo, no meu caso é indeterminado porque não consigo garantir que num prazo de 6 meses ou mais terei apoio familiar. Os memores

estão sobre minha tutela por este motivo eu venho pedir o horário flexível, visto que tenho sob minha tutela 3 menores de 12 anos.

Sem mais assunto subescrevo-me e, aguardo deferimento”

- 1.3.** Em face do solicitado pela entidade empregadora no seu e-mail de 27.11.2019, a trabalhadora aperfeiçoou o pedido de horário flexível por requerimento datado de 27.11.2019, enviado por correio eletrónico à entidade empregadora a 28.11.2019, e cujo teor se transcreve:

“..., funcionária desta instituição, com colocação no ..., (...), vem por esta via reforçar e complementar, documentação solicitada de acordo com documentos já existentes (anteriormente endereçados aos vossos escritórios), por via dos quais solicito a atribuição do horário flexível com base nos artigos 56.º, 57.º e 58.º do Código do Trabalho.

Assim sendo, solicito que o meu horário de trabalho disponha somente da componente semanal como vinha sendo habitual de segunda a sexta-feira, visto que, disponho de uma família matrilinear, na condição de mãe solteira, (com três crianças menores), não tenho condições financeiras para alocar os cuidados dos menores a mãos secundárias ou serviços terceirizados, durante o fim de semana.

Em relação ao prazo, solicito o limite máximo legalmente aplicável (...).

Em relação a data de produção de efeitos, respeitando os princípios que norteiam a observância e a reposição da legalidade, solicito que entre em vigor imediatamente, tendo como data de referência, a partir do dia 30 de Novembro de 2019, uma vez que, a situação já se tornou insuportável para mim.

Agradecendo de antemão a vossa máxima compreensão.

Subescrevo-me aguardo deferimento, com elevada estima e consideração.”

1.4. Através de carta registada, datada de 10.12.2019, recebida pela trabalhadora a 17.12.2019, e de e-mail de 09.12.2019, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

"Na sequência de instruções superiormente transmitidas e no seguimento dos requerimentos apresentados por V. Exa., o primeiro no passado dia 19 de novembro, rececionado por esta ... a 20 de novembro de 2019, e o segundo, em resposta a um pedido de esclarecimentos, datado de 27 de novembro, vern V. Exa. através deste último solicitar que usufrua de um horário de 2.^a a 6.^a feira, com descansos complementar e obrigatório ao sábado e domingo, pelo que me cumpre dar resposta.

Como é do conhecimento de V. Exa., os idosos que dependem desta ..., muitos deles acamados, necessitam ao longo do ana e, logo, de 7 dias par semana, de cuidados que são prestados e que caracterizam o exercício das funções que lhe estão cometidas enquanto Auxiliar de ... (...), não podendo, de todo, por incompatibilidade existirem folgas fixas, ao sábado e domingo, tal como requer.

No mesmo sentido, veio pronunciar-se a sua chefia afirmando: " ... o pedido da colaboradora ..., (...) não é compatível com as escalas de serviço praticadas atualmente no ..., uma vez que, o regime de folgas rotativo exige que todas as ... cumpram diariamente os planos de trabalho estabelecidos de segunda a domingo respeitando o regime de folgas existente entre as equipas".

Tendo em conta o exposto, poder-se-á acrescentar que a concessão de um horário deste tipo, com folgas fixas ao sábado e domingo, representaria um tratamento desigual para com as restantes trabalhadoras, muitas delas igualmente mães de crianças menores de idade, o que seria manifestamente injusto.

Assim, cumpre informar V. Exa. que é intenção desta ... recusar o pedido de horário nos moldes por si requeridos, decisão que não só é consubstanciada

nos fundamentos expostos anteriormente, mas também no facto do pedido que apresenta não se enquadrar no conceito de horário flexível previsto nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT). De notar que esta ... não se está a opor ao exercício de um horário flexível, apenas não aceita o horário tal como nos é proposto, o qual, como seguidamente se informa, é bem diferente da prática de um horário flexível. Recorda-se que o seu pedido incide no gozo dos descansos complementar e obrigatório, que pretende sejam sempre ao sábado e domingo.

Para sua informação esclarece-se que, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do CT, bem como da cláusula 32.ª do AE, ao qual aderiu, e que fixa as regras às quais o horário flexível a elaborar pelo empregador fica sujeito, pressupõe a existência de duas plataformas fixas diárias, no período da manhã e no período da tarde, com a duração total mínima de quatro horas, definidas entre as 10 e as 16 horas, (cfr. AE, cláusula 32.ª n.º 1, alínea b), desde que observada a ponderação prévia da conveniência do serviço e não afete o seu regular funcionamento, em especial no que respeita a relação com os utentes e o público (cfr. AE, cláusula 32.º, n.º1 alínea a).

Finalmente, reportando-nos a citada cláusula 32.ª sobre horário flexível, dispõe a alínea e): "No âmbito deste horário, não podem ser realizadas mais de 5 horas consecutivas de trabalho, nem mais de 9 horas diárias" e a alínea f) "O cumprimento da duração do trabalho é aferido, tendo em conta a melhor organização do serviço, à semana, à quinzena ou ao mês."

(...)

Com os melhores cumprimentos."

- 1.5. A trabalhadora pronunciou-se sobre os fundamentos da intenção de recusa, nos termos e para efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, através de e-mail de 15.12.2019, o qual se dá por integralmente reproduzido para os devidos e legais efeitos, e no qual reafirma os motivos do pedido.

- 1.6. Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo à CITE para emissão de parecer em 19.12.2019, através de correio eletrónico, competindo a esta Comissão, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, cf. artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria": " (...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

- 2.2. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em

matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.

- 2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para

cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.
- 2.10.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-

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

se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

- 2.11.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.
- 2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito “(...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este

horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.15.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da

intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

- 2.19.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.20.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 2.21.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.22.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em

regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.23. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.24. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades

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.

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.

- 2.25.** O regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, é, na realidade, um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.26.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.27.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos

trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

- 2.28.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.29.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.30.** Vejamos o caso em análise:
- 2.31.** A trabalhador requerente, com a categoria profissional de auxiliar de geriatria e de apoio à comunidade, da carreira auxiliar, a prestar atividade no Serviço de Apoio Domiciliário das Descobertas, solicitou a concessão de horário de trabalho flexível a usufruir de segunda a sexta-

feira, com descanso complementar e obrigatório aos sábados e domingos, com vista a prestar assistência aos/às seus/suas três filhos/as menores de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, pois, na qualidade de mãe solteira, não possui condições financeiras para contratar prestadores/as de serviços que cuidem deles aos fins de semana.

- 2.32.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora entende que o pedido não é enquadrável no âmbito do disposto no artigo 56.º do CT, contrariando também o estipulado nas Cláusulas 31.ª e 32.º do Acordo de Empresa, publicado no BTE n.º 18.º, de 15.05.2017, que vincula ambas as partes, considerando quanto á questão de fundo, em síntese, que os cuidados prestados aos utilizadores do serviço pela trabalhadora, “que caracterizam o exercício das funções que lhe estão cometidas enquanto auxiliar de ... (...)”, não podem ser prestados se existirem folgas fixas ao sábado e domingo, um entendimento sustentado na pronúncia da chefia, que refere que tal horário “não é compatível com as escalas de serviço praticadas atualmente no ..., uma vez que, o regime de folgas rotativo exige que todas as ... cumpram diariamente os planos de trabalho estabelecidos de segunda a domingo respeitando o regime de folgas existente entre as equipas”, salientando que, “a concessão de um horário deste tipo, com folgas fixas ao sábado e domingo, representaria um tratamento desigual para com as restantes trabalhadoras, muitas delas igualmente mães de crianças menores de idade, o que seria manifestamente injusto.”
- 2.33.** A atribuição de horário flexível a trabalhador/a com responsabilidades parentais obedece a determinados requisitos, a saber, a vivência em comunhão de mesa e habitação com filho/a menor de 12 (doze) anos de idade, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou

doença crónica, bem como indicação do horário pretendido para efeitos de conciliação, o qual se deverá conter dentro de certos limites.

- 2.34.** Estipula a lei que o/a empregador/a só poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).
- 2.35.** O conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que exprime o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho.
- 2.36.** Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (cf. art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como o descanso semanal).
- 2.37.** Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre, de facto, que existem razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.38.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início

e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3, do mesmo dispositivo legal, regula o modo de proceder do/a empregador/a para elaborar o horário solicitado.

- 2.39.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização de trabalho definida.
- 2.40.** Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, assumindo, naturalmente, maior relevância pela sua essência, os direitos com consagração constitucional por se tratarem de direitos fundamentais, prevalecendo sobre os demais direitos, dos quais sobressaem os direitos da parentalidade, atendendo que a maternidade e a paternidade são valores sociais eminentes, com consagração constitucional.
- 2.41.** Neste sentido, esta Comissão tem defendido em sucessivos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos/as os/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá o mesmo ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extrai o seguinte excerto: “Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu

poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores”.

- 2.42.** Ademais, mesmo que existam mais trabalhadores/as na empresa com filhos/as menores de 12 anos de idade, isso não significa que pretendam usufruir desta modalidade específica de horário de trabalho com vista à conciliação da atividade laboral com a vida familiar, nem que todos/as eles/as reúnam os requisitos para a sua concessão, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.
- 2.43.** Conforme também tem afirmado reiteradamente esta Comissão em diversos pareceres, uma vez solicitada a prestação de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora só pode recusar quando alegue e demonstre, objetiva e concretamente, a existência de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” que obstem à recusa do peticionado, ou “a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável” (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).
- 2.44.** Ora, a fundamentação manifestamente genérica e conclusiva da intenção de recusa, notificada à trabalhadora através de carta registada de 10.12.2019, e por correio eletrónico, a 09.12.2019, não se enquadra em nenhum dos motivos (rigorosos e exclusivos) consagrados no artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.
- 2.45.** Na referida intenção de recusa, a entidade empregadora não cuidou demonstrar em concreto a existência de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, designadamente, em que medida o peticionado pela trabalhadora colocaria em causa o regular funcionamento do Serviço de ..., unidade orgânica a que a mesma está adstrita; que turnos/escalas deixariam de ficar convenientemente

assegurados (“horários a descoberto”), ficando por saber se existem ou não outros/as trabalhadores/as detentores/as da mesma categoria profissional (e quantos/as), a praticar idênticas funções no referido serviço, que pudessem ser escalado/as em substituição da trabalhador requerente, caso os/as referidos/as turnos/escalas fossem reorganizados/as em conformidade com o seu pedido.

- 2.46.** O facto da entidade empregadora alegar, sem provar, que o horário flexível solicitado pela trabalhadora é incompatível com a realização de folgas fixas aos fins de semana, e “ ... com as escalas de serviço praticadas atualmente no ...”, não são motivos idóneos e/ou suficientes para que se possa entender que se encontra “in casu” preenchido o pressuposto das “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, sendo certo que a entidade empregadora também não cuidou indicar quaisquer motivo(s) legais, contratuais ou outros, que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora com responsabilidades familiares por indispensabilidade (cf. n.º 2 do art.º 57.º do CT).
- 2.47.** Como ressalta inequívoco, entre outros, do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1 (consultável em www.dgsi.pt), “só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal –

artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

- 2.48.** Ora, o circunstancialismo factual descrito nos presentes autos não é suficiente para se concluir que a implementação do horário flexível requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares constitui uma situação extraordinária, excecional ou inexigível ao empregador, para manter o normal funcionamento do serviço onde a mesma desempenha funções (máxime, Serviço de ...).
- 2.49.** Aceitar a intenção de recusa nos termos em que foi efetuada, equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucional e legalmente aos/às trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos/as menores de 12 anos, que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 2.50.** Em conclusão, do exame dos elementos constantes do processo, resultam não demonstradas em concreto as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, e a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT), não tendo sido aduzidos pela entidade empregadora factos concretos e substantivos e/ou circunstâncias objetivas e evidentes, que permitam estabelecer um real nexu causal entre a autorização do horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares e a

impossibilidade ou séria perturbação do funcionamento da unidade orgânica em que exerce funções.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, e sem embargo de acordo entre as partes:

- 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 ..., dado não terem ficado demonstradas em concreto as “exigências imperiosas de funcionamento da empresa”, nem a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, únicos fundamentos legalmente admissíveis de recusa (cf. n.º 2 do artigo 57.º do CT), pelo que o mesmo deverá ser-lhe atribuído nos termos solicitados.

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 08 DE JANEIRO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA

CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.