

PARECER N.º 40/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 3-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02.01.2020 por correio registado da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade empregadora supra identificada.

1.2. Por documento datado de 01.12.2019, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que o recebeu em 02.12.2019, nos seguintes termos:

“(...) ..., agente de viagem, a exercer funções no Serviço de agente de viagem, na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos como seguinte horário de trabalho até um ano de idade do meu filho: 12 De Fevereiro 2020.

Das 09h30 horas às 13h00 horas (manhã);

Das 14:00 horas às 16:00 horas (tarde).

E o seguinte horário de trabalho a partir de 12 de fevereiro de 2020.

Das 09h00 horas às 13h00 horas (manhã);

Das 14h00 horas às 17h30 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: das 13h00 às 14h00 horas.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente. (...)”

1.3. A entidade empregadora por documento datado de 19.12.2019, notificou por mão própria a intenção de recusa referente ao pedido da trabalhadora em 20.12.2019, justificando tal recusa da seguinte forma:

"(...) Exma. Senhora,

Fazemos referência à V/ carta referenciada em epígrafe, datada de 1 de dezembro de 2019 e a qual foi recebida pela nossa Empresa no dia 2 de dezembro de 2019, a qual agradecemos e mereceu a nossa melhor atenção.

Na mesma, e devido ao facto de ser mãe de um menor com menos de 12 anos, pretende V. Exa. que o seu horário de trabalho passe a ser fixado (i) até ao dia 12.02.2020: num período entre as 9:30 e as 16:00 horas, e com intervalo de descanso entre as 13:00 as 14:00 horas; e (ii) após o dia 12.02.2020: num período entre as 9:00 e as 17:30 horas, e com intervalo de descanso entre as 13:00 às 14:00 horas.

Dito isto, cumpre referir que é nossa intenção recusar o pedido formulado por V. Exa., essencialmente por duas ordens de razões:

1) O seu pedido não consubstancia um pedido de "regime de horário de trabalho flexível" e está destituído de fundamento legal, não encontrando amparo, nomeadamente, no artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante "CT");

2) As exigências imperiosas de funcionamento da Empresa levam impreterivelmente à recusa do seu pedido, sendo certo que o horário atualmente em prática já lhe assegura adequadamente as suas responsabilidades familiares.

Vejamos:

1) Falta de fundamento legal:

Começando pela primeira ordem de razões, é bom de ver que V. Exa., além de já usufruir de uma redução horária de duas horas diárias, em virtude de estar em período de aleitação, requer que o seu horário de trabalho passe a ser fixado (i) até ao dia 12.02.2020: num período entre as 9:30 e as 16:00 horas, e com intervalo de descanso entre as 13:00 as 14:00 horas; e (ii) após o dia 12.02.2020: num período entre as 9:00 e as 17:30 horas, e com intervalo de descanso entre as 13:00 às 14:00 horas.

Com efeito, na comunicação de V. Exa., refere que vem solicitar "que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho menos de doze anos (...)".

O que se conclui é, pois, que V. Exa. pretende um horário de fixo, com um período normal de trabalho entre as 9:30 e as 16:00 horas e, posteriormente (após 12.02.2020) entre as 09:00 e as 17:30 horas. Ou seja, pretende um horário fixo, em nada flexível e

claramente perturbador da normal e eficiente gestão da Empresa, como se verá adiante.

*Tendo presente o exposto, importa desde logo referir que o pedido de horário que nos dirigiu não se mostra enquadrado nos preceitos legais referidos por V. Exa., dado que estes preveem a faculdade do trabalhador prestar serviço em regime de **horário de trabalho flexível**, entendendo-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 (cfr. artigo 56.º, n.º 2 do CT).*

Porém, V. Exa. limita-se a procurar impor à sua entidade empregadora um horário fixo, o que de modo algum se confunde com um horário flexível.

Finalmente, cumpre referir que V. Exa. não identifica o prazo de aplicação do regime de horário flexível, pelo que, também, nesta senda, não cumpre as exigências do artigo 57.º, n.º 1 alíneas a) do CT.

Sem conceder.

2) Exigências imperiosas de funcionamento da Empresa:

Note-se, antes de mais, que a Empresa pratica um horário de funcionamento contínuo, em encerramento, das 09:00 às 04:00 horas, de segunda-feira a domingo.

Acresce que o departamento de vendas, onde V. Exa. se encontra atualmente a desempenhar funções, a partir de 1 de janeiro de 2020 passará a funcionar apenas a partir das 12 horas e 30 minutos, na sequência da cessação do contrato com um dos maiores parceiros europeus (RCI), não existindo, por isso, necessidade de manter quaisquer trabalhadores a prestar as suas funções em horário de trabalho consonante com o fuso horário europeu.

Os horários de trabalho dos trabalhadores da Empresa encontram-se organizados de forma a conseguir cumprir os níveis de serviço acordados com os clientes e parceiros, sendo que tais horários são revistos trimestralmente, por forma a que sejam feitas as alterações necessárias de alocação dos diversos trabalhadores e respetivos departamentos.

Como referido, na Empresa atualmente existem diversos horários de trabalho, de segunda-feira a domingo, tendo os horários das funções de call center início pelas: 07:07:30 /08:00 /09:00/ 09:15 | 09:30 | 14:00 |14:30| 15:00 | 15:30| 15:45/ 16:00/ 16:30/16:45/17:00/ 17:45 | 18:00 horas, conforme mapa com o horário de trabalho que se junta em anexo e se dá por integralmente reproduzido.

O horário de trabalho a que V. Exa. atualmente está vinculada é o horário entre as 9 horas e 30 minutos e as 16 horas (horário de amamentação). Ora, tal como referido supra, esse horário deixará de existir para os trabalhadores da Empresa (agentes de call

center) a partir de 1 de janeiro de 2020, sendo que V. Exa. será alocada ao horário de trabalho com início às 12 horas.

Serão afetadas ao mesmo turno que V. Exa. mais 12 trabalhadores, os quais desempenharão as mesmas funções e no mesmo horário de trabalho, com início às 12:00 horas e término às 20:30 horas.

De facto, e conforme melhor explanado supra, a partir de 1 de janeiro de 2020, deixará de existir na Empresa qualquer horário de trabalho com início antes das 12 horas, pelo que, torna-se, de todo, impraticável que V. Exa. inicie funções na Empresa pelas 9 ou 9 horas e 30 minutos.

Assim sendo, a alteração do horário que V. Exa. propõe não se coaduna com os horários de trabalho implementados na Empresa, nem existe qualquer função que V. Exa. possa desempenhar no horário de trabalho que propõe na sua missiva.

Acresce que, tal alteração iria, necessariamente, afetar a garantia de cumprimento das pausas de descansos diárias necessárias para os demais trabalhadores.

Atualmente, o quadro de pessoal da Empresa é composto por 203 trabalhadores, dos quais 167 são técnicos de turismo em call center, em horário rotativo por turnos, conforme acordado e conforme a necessidade de alocação aos vários projetos e departamentos da Empresa.

Não obstante esta situação, há ainda a salientar que o mapa de folgas e férias (já marcadas) para os trabalhadores, encontra-se totalmente preenchida.

Assim sendo, o pedido de V. Exa. para o horário pretendido pode comprometer, gravemente, a qualidade dos serviços e atendimento aos nossos clientes.

São, pois, exigências imperiosas de funcionamento da Empresa que nunca nos deixariam outra hipótese que não fosse a recusa do seu pedido, pelo que sempre haveria lugar à mesma nos termos e com os fundamentos previstos no artigo 57.º, n.º 2 do CT.

Não é possível a Empresa aceitar a sua proposta de horário de trabalho (fixo), pois tal horário não se encontra disponível na Empresa e colide com os horários rotativos já fixados e impostos aos demais trabalhadores da Empresa, o que causaria prejuízos sérios à Empresa.

Note-se que a generalidade dos trabalhadores desta Empresa, alternam entre diversos turnos e respetivos horários de trabalho que cobrem o período de funcionamento da Empresa, sendo que o horário sugerido por V. Exa. obrigaria à redefinição de diversos departamentos (que apenas iniciam funções a partir das 12:00 horas) e dos demais horários dos restantes trabalhadores, alterando, por conseguinte, o mapa de folgas e férias já definidos.

Neste enquadramento, não é possível a Empresa aceitar o horário de trabalho nos moldes sugeridos por V. Exa. dado que o mesmo é totalmente desfasado da realidade de funcionamento da Empresa, e que a ser aceite colocaria em causa as mais elementares necessidades de funcionamento do estabelecimento em apreço, nomeadamente ao impedir a Empresa de assegurar os intervalos de descanso a que legalmente está obrigada, a cumprir com os mapas de folgas e férias ajustados com os demais trabalhadores.

Além disso, V. Exa. já se encontra a usufruir de redução horária, pelo que, encontra-se em perfeitas condições para conciliar a vida profissional com a vida familiar.

Assim, e pelas razões supra expostas que consubstanciam uma exigência imperiosa de funcionamento da Empresa, informamos V. Exa. da nossa intenção de recusar o pedido que nos dirigiu.

Nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do CT, cumpre informar V. Exa. que tem 5 (cinco) dias a contar da receção da presente carta para apresentar apreciação por escrito do fundamento da intenção de recusa.

Após 5 (cinco) dias sobre o fim do prazo anteriormente referido, a Empresa enviará o seu pedido, esta carta e a sua apreciação por escrito do fundamento da recusa para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para que essa entidade profira parecer no prazo de 30 (trinta) dias. (...)"

1.4. Em 09.01.2020 a CITE solicitou à entidade empregadora que fosse remetido cópia do mapa de horários atribuídos aos/às trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da requerente e referente ao mês de janeiro de 2020.

1.5. Em 10.01.2020 a entidade empregadora remeteu o documento solicitado, informando ainda que:

"(...) Envio em anexo a informação solicitada. Informo que não recebemos nenhuma resposta da colaboradora relativamente à intenção de recusa do pedido.

Aproveito para informar que a única colaboradora que mantém o horário das 09:00 tem um contrato muito antigo que está a ser alvo de negociação neste momento. (...)"

1.6. 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 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.

2.9. 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/a trabalhador/a, 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.12. 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, 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/a 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/a 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 feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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 determinar, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, os 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. 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 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 que 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 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. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de

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

02.03.2017³, o seguinte: - “ (...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*”.

2.23. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”*

2.24. Na verdade, 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 expressa 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, doravante referido por CT.

2.25. Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho

3

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

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 e, bem como, do descanso semanal).

2.26. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, socorrendo 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.

2.27. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tal como bem espelha o .º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, referira-se ainda que o empregador deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conforme determina a alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho.

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

2.29. 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.

2.30. 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, sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, 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.

2.31. No caso em apreço, a requerente no seu pedido inicial, solicita um pedido de trabalho em regime de horário flexível, com um horário compreendido entre as 09h30 e as 13h00 e as 14h00 e as 16h00 até 12 de fevereiro. A partir desta data solicita que o horário seja elaborado da seguinte forma: das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h30, com o período de intervalo para descanso entre as 13h e as 14h.

2.32. Fundamenta o seu pedido motivado pelo facto de ser mãe de uma criança com 1 (um) ano de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.33. Atendendo ao pedido formulado pela trabalhadora, em primeiro lugar, importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

2.34. A Comissão tem vindo a deliberar que 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 da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

2.35. Aliás, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 4.ª secção, proferido em 02.03.2018 refere que "(...) será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."

2.36. Desta forma, analisado o pedido da requerente, afere-se que a trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, preenchendo os requisitos aí elencados.

2.37. Na intenção de recusa, a entidade empregadora aponta como fundamentos da sua decisão os seguintes:

- O pedido não tem enquadramento legal nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, na medida em que não corresponde a uma flexibilidade de horário, mas antes um horário fixo;
- No pedido elaborado pela requerente não foi indicado o prazo para em que pretende manter o horário flexível;
- Fundamenta a entidade empregadora que os horários são organizados de forma a cumprir os serviços contratados com os clientes e que tais horários são revistos trimestralmente;
- O horário de funcionamento da entidade empregadora foi alterado, passando a funcionar a partir das 12h30, na sequência da cessação do contrato de um dos maiores parceiros europeus (RCI), não existindo necessidade de manter postos de trabalho em funções de acordo com o fuso horário europeu;
- A empresa pratica um horário de funcionamento contínuo, sem encerramento, das 9h00 às 04h00 de segunda-feira a domingo, cujos horários são: 07:07:30 /08:00 /09:00/ 09:15 | 09:30 | 14:00 | 14:30 | 15:00 | 15:30 | 15:45 / 16:00 / 16:30 / 16:45 / 17:00 / 17:45 | 18:00 horas, acrescenta, porém, que no departamento onde a requerente exerce funções, a partir de 1 de janeiro de 2020 os horários de funcionamento foram alterados e passarão a funcionar a partir das 12h30. Referindo ainda a entidade empregadora, que a requerente vai integrar o turno com início às 12h00 e término às 20h30.
- O quadro de pessoal da empresa é composto por 203 trabalhadores/as e destes, 167 são técnicos de turismo, em horários rotativos por turnos.
- A requerente usufrui de redução horária, pelo que está *em perfeitas condições para conciliar a vida profissional com a vida familiar.*

2.38. Aquando do envio do mapa de horários referente ao mês de janeiro, a entidade empregadora informou esta Comissão que existe *a única colaboradora que mantém o horário das 09:00 tem um contrato muito antigo que está a ser alvo de negociação neste momento.*

2.39. Em suma, por um lado entende, que o pedido de horário flexível que lhe

foi dirigido pela requerente não constitui uma flexibilização do horário de trabalho, mas antes uma alteração desse horário, que passaria a ser fixo e por outro, o horário solicitado não tem correspondência com os turnos existentes no departamento onde a mesma desempenha funções.

Apreciando os fundamentos das partes, cumpre referir que:

2.40. A entidade empregadora expressa a sua discordância quanto à natureza do pedido que entende ser uma alteração de horário e fundamenta a recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2.41. Quanto à **interpretação** das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o **artigo 56.º**, já citado, que o/a trabalhador/a 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.

2.42. 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.

2.42. O/A trabalhador/a escolhe o horário, o empregador elabora o horário.

2.43. Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida e são aferíveis através da consulta dos mapas de serviço que consagram os horários ali vigentes. Se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não fiquem períodos a descoberto.

2.44. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável,

deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou se existir impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.44. Ora, quanto à alegação da entidade empregadora que refere, que o pedido da trabalhadora não cumpre o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, porquanto não foi indicado qual o prazo previsto para a aplicação do regime de horário de trabalho flexível, refira-se que, de facto, a trabalhadora não indica no pedido inicial, o prazo previsto para a aplicação do regime de horário de trabalho flexível, todavia, esta Comissão tem entendido que, na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte do/a requerente, deve entender-se que este/a pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a criança perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, da situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

2.45. Outra questão levantada como obstáculo à realização do horário pretendido prende-se com o regime de laboração da empresa e a alteração dos horários a partir de 01 de janeiro de 2020, cujo período de funcionamento da empresa iniciar-se-á a partir das 12h00.

2.46. Ora, da análise da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, do mapa do horário referente ao mês de janeiro e da informação prestada pelo empregador, afere-se, por um lado, a existência de uma trabalhadora que executa o horário solicitado pela requerente nos presentes autos. Advoga a entidade empregadora tratar-se de um contrato antigo e que *está a ser alvo de negociações*. Por outro lado, argumenta ainda que, houve uma alteração do horário de funcionamento do departamento

onde a trabalhadora exerce funções, face à cessação de um contrato com um dos maiores parceiros europeus.

2.48. Com efeito, em algum momento, a entidade empregadora, explícita e demonstra o motivo pelo qual o contrato de trabalho da trabalhadora mais antiga e que labora no horário de entrada às 9h00 se encontra em negociações. Desta forma, cumpre referir, que o horário por esta exercido, corresponde ao horário solicitado pela requerente para efeitos de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, cujo direito, se sobrepõe aos/às demais trabalhadores/as, mesmo aqueles/as com contratos mais antigos. Assim, afigura-se-nos, por conseguinte, que a entidade empregadora, tem pelo menos uma trabalhadora a exercer funções no horário solicitado pela requerente e que tal horário existe.

2.49. Assim como, também, somos a entender, que das alegações da entidade empregadora se retira, que houve a cessação de um contrato com um dos maiores parceiros europeus, o que não obsta a que, não haja outros parceiros europeus com a qual seja necessário manter relações comerciais naquele fuso horário. Por conseguinte, a entidade empregadora não logrou demonstrar, as empresas com as quais detém tais relações e nem demonstrou quais os fusos horários desses mesmos parceiros comerciais. 2

2.50. Ora, existindo uma trabalhadora que desempenha funções no horário solicitado pela requerente, afigura-se que tal horário existe. Neste sentido, deve a entidade empregadora ter em conta que, havendo uma trabalhadora que solicita um horário para conciliar a sua atividade profissional e pessoal e existindo esse horário, deverá ter em consideração tal pedido.

2.51. Na verdade, o direito estipulado no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

2.52. Desta forma, refira-se que a CITE não criou a convicção séria e fundamentada da existência de uma impossibilidade na manutenção do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar

através da prática de horário flexível pela trabalhadora requerente, designadamente, no horário por esta proposto.

2.53. Neste sentido, e no caso em análise não é determinável a alegada impossibilidade de gestão dos horários por motivo de concessão do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

2.54. Por último, esclarece-se que, não obstante o acima descrito, cumpre referir que, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação deverá ser reavaliada.

2.55. Mais se refira que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as trabalhadores/as, por forma a garantir o regular funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

2.56. Por último, saliente-se 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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e 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 n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JANEIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.