PARECER N.º 171/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 961-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.02.2020 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 de ..., na entidade empregadora supra identificada.

1.2. Por documento datado de 31.01.2020, a trabalhadora entregou em 04.02.2020 à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:
"(...) ..., ..., vem, nos termos do disposto no Art.º 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentos aplicáveis, solicitar a V. Exa. que lhe seja concedido o regime de horário flexível para prestar assistência Inadiável e Imprescindível à filha menor de Idade: ..., nascida a 31 de outubro de 2012, pelo período de cinta anos, substituindo o horário que atualmente pratica, pelo seguinte horário diário:
- Das 10 horas às 17 horas; com um período de descanso diário trabalho aos fins-de-semana e feriados.
Declaro que a menor acima referida vive em comunhão requerente - Família Monoparental. (...)"

1.3. A entidade empregadora por documento datado de 14.02.2020, notificou a intenção de recusa referente ao pedido da trabalhadora, justificando tal recusa da seguinte forma:

"(...) Assunto: Pedido de horário flexível

Acusamos a boa receção do pedido de V. Exa., datado de 30 de janeiro de 2020 e rececionado no Departamento de Recursos Humanos no dia 04 de fevereiro de 2020, com vista à prestação de trabalho de segunda a sexta-feira com entradas entre as 10h00 e saídas às 17h00, bem como folgas fixas durante o fim de semana (sábado e domingo) e dispensa de trabalhar em dias de feriado, ao abrigo do regime de horário flexível.

Assim, serve o presente para manifestar a intenção de recusa do pedido de horário apresentado por V. Exa., ao abrigo do artigo 57.º, n° 2 e 3 do Código do Trabalho, com base nos seguintes fundamentos:

1. A empregadora é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência ... para várias partes do mundo, que implica necessariamente um horário de laboração continua, uma vez que trabalha em vários fusos horários, estando devidamente licenciada para o efeito.

2. No exercício da sua atividade, a empregadora está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, o que implica o dever de prestar os seus serviços a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.

3. Por esse motivo, a empregadora encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo um período de funcionamento continuo de 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, todos os dias da semana e todos os dias do ano (abrangendo, inclusivamente, sábados, domingos e feriados).

4. Para o efeito, a empregadora organiza os horários de trabalho dos seus trabalhadores segundo o regime de turnos, de modo a respeitar os limites máximos dos períodos normais de trabalho legalmente permitidos.

5. O projeto ao qual V. Exa. está adstrito - ... - tem um horário de funcionamento das 09h00 às 22h00 nos dias úteis, das 09h00 às 18h00 ao sábado e em dias de feriado.

6. Por outro lado, o projeto ... está dividido em duas linhas de negócio distintas: a "..." e a "...".

7. V. Exa. desempenha as funções de ... e encontra-se alocada à ... - "..."

8. Os trabalhadores da ... - "..." têm os seguintes horários rotativos (turnos) possíveis de segunda-feira a sábado:

a) Horas do turno da manhã;

b) Horas do turno da tarde

e) Horas do turno da noite

9. Atualmente, V. Exa. tem uma disponibilidade geral entre as 10h e as 19h, com folgas fixas ao sábado e domingo.

10. Sucede que na campanha em apreço, foram já atingidas as quotas disponíveis para ser possível a aprovação do pedido efetuado por V. Exa.

De facto,

11. Na ..., existem atualmente 115 trabalhadores ativos.

12. Sucede que desses 115 trabalhadores ativos, a ... - "..." tem 7 trabalhadores que têm já um horário fixo, acordado entre as partes, cujo período normal de trabalho ocorre das 09h00 às 18h00, em dias úteis.

13. Cumpre esclarecer que os trabalhadores mencionados no ponto anterior, cujo período normal de trabalho foi determinado das 09h00 às 18h00, em dias úteis, pertencem já a um universo de trabalhadores com responsabilidades familiares.

14. Porém, tendo em conta a realidade da ... aquando dos pedidos para ter um horário fixo - com folgas também fixas -, estes foram aprovados, numa tentativa de facilitar aos trabalhadores em causa a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o disposto no artigo 212°, n° 2, alínea b) do Código do Trabalho.

15. Do universo de trabalhadores descrito acima, 7 trabalhadores efetuaram o pedido de obtenção de horário flexível, nos termos dos artigos 56° e 57° do Código do Trabalho.

16. Não obstante as dificuldades da ... em aceder a tais pedidos, estes foram ainda assim aprovados, de modo a garantir a esses trabalhadores a possibilidade de conciliarem também a atividade profissional com a vida familiar.

17. Todavia, por força das circunstâncias elencadas acima, torna-se atualmente impossível comportar a solicitação de V. Exa.

18. Uma vez que existe uma manifesta sobreposição de trabalhadores que estão alocados unicamente ao turno da manhã, e dos trabalhadores que usufruem já de horário flexível.

19. Verificando-se assim um cenário em que o número de trabalhadores ativos para desempenhar as suas funções das 09h00 às 18h00 é suficiente.

20. Contudo, o número de trabalhadores aptos para desempenhar funções a partir das 18h00 é escasso, estando já a ... afetada no que toca aos turnos da tarde e numa situação de "...".

21. Tornando-se impossível assegurar os serviços mínimos impostos pela empresa cliente ... por falta de meios humanos.

22. Para assegurar a continuidade da campanha e as necessidades do cliente ..., a única solução seria impor que outros colegas fizessem os turnos da tarde ou noite, ou eventualmente contratar novos trabalhadores para esses horários, o que não é viável por questões estruturais e pelos custos acrescidos que isso implicaria para a empresa.

23. Porém, tal como explicado acima, esse cenário torna-se impossível de gerir, uma vez que não pode a empresa impor a alteração unilateral do horário de trabalho a trabalhadores cujo período normal de trabalho foi individualmente acordado (artigo 217°, n° 4 do Código do Trabalho), nem a trabalhadores cujo pedido de horário flexível tenha já sido aprovado.

24. É imperativo para a empregadora e para empresa cliente ... que, para o bom funcionamento da campanha, estejam pelo menos 54% de trabalhadores presentes no ...

25. Todavia, na situação atual, somente 35% dos trabalhadores têm disponibilidade para trabalhar até às 18h00, bem como somente 14% dos trabalhadores tem disponibilidade para trabalhar até às 19h00 na campanha "..."

Relativamente às folgas fixas ao fim de semana, tal como solicitado por V. Exa., cumpre esclarecer o seguinte:

26. Querendo V. Exa. ficar abrangida pela figura do horário flexível, caberá ao empregador fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 do Código do Trabalho), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4 do Código do Trabalho).

27. Não é o caso do pedido infra, uma vez que V. Exa. pretende ser a própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito.

28. Muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários.

29. Com efeito, o pedido de horário flexível efetuado por V. Exa., ao estabelecer a rigidez de folgas fixas, questiona a própria natureza do regime de horário flexível, retirando eficácia nomeadamente ao poder de direção da que a empregadora tem nesta matéria, designadamente quanto aos pressupostos de período normal de trabalho contratado (art.º 198° e 212° do Código do Trabalho), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa.

30. Bem como certo será que a margem de manobra da empregadora para organizar o horário de V. Exa. não pode ficar apenas subordinada aos seus interesses particulares, por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde V. Exa. está inserida e que é

também a razão de ser do seu bem-estar através da obtenção de meios de subsistência.

CONCLUSÃO

31. Tendo em conta o supra exposto, nomeadamente as necessidades imperiosas do funcionamento do projeto, bem como a impossibilidade de alterar o período normal de trabalho dos restantes colegas, vem por este meio a empregadora manifestar a intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado por V. Exa. recusando para o efeito tanto o horário fixo das 10h00 às 17h00. bem como folgas fixas aos fins de semana e dispensa de trabalho em dia feriado.

Não obstante,

32. Fica registado o pedido efetuado por V. Exa., sendo que no eventual caso de se reunirem posteriormente pressupostos que permitam rever a sua situação, a empresa retomará imediatamente ao contacto. (...)"

1.4. Por correio eletrónico datado de 27.02.2020, a CITE solicitou à entidade empregadora o contrato de trabalho celebrado com a requerente.

1.5. 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 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 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 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. º2, 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 nº. 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 diário[1]. 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 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

[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

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 desígnios 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 no seu pedido inicial, solicita um pedido de trabalho em regime de horário flexível, com um horário compreendido entre as 10h00 e as 17h, com um período de intervalo para descanso, de segunda a sexta-feira.

2.27. Fundamenta o seu pedido motivado pelo facto de ser mãe de uma criança com 8 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Alegando ainda para o efeito que a sua família é monoparental.

2.28. Solicita que o horário seja para vigorar pelo período de 5 (cinco) anos.

2.29. 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.30. Ora, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que o/a trabalhador/a indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem que tal desvirtue os turnos/horários estabelecidos no estabelecimento comercial, bem como compreendendo o número total de horas a que se encontre contratualmente obrigado/a.

2.31. Conforme consta do contrato de trabalho celebrado entre a entidade empregadora e a requerente, a trabalhadora encontra-se vinculada a um contrato de trabalho de 40/horas semanais.

2.32. Com o horário proposto pela requerente, afere-se que a trabalhadora não cumpre o período normal de trabalho diário e, consequentemente, o período normal semanal.

2.33. Ora, tendo em conta o pedido formulado pela requerente e o contrato de trabalho 40h/semanais a que se encontra vinculada, afigura-se que a amplitude horária indicada pela trabalhadora não corresponde ao número de horas a que a mesma se encontra contratualmente obrigada. Termos em 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 a que a trabalhadora se encontra obrigada.

2.34. Todavia, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora requerente, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível indicando para o efeito as horas de início e termo do período normal de trabalho, compreendendo o período normal de trabalho a que está vinculada, de acordo com horário de funcionamento do serviço onde se encontra adstrita e nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.35. Pode ainda a trabalhadora, se assim o entender, e sendo esta uma forma de alcançar o objetivo da conciliação da atividade profissional com a vida pessoal, solicitar a redução de pausa para descanso de 30 minutos.

2.36. Sem prejuízo do anteriormente exposto, e tendo em conta os argumentos aduzidos pela entidade empregadora no que se reporta ao conceito de horário flexível, compete a esta Comissão informar que 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/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível.

2.37. A Comissão tem vindo a deliberar 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 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.

2.38. 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*."

2.39. Ainda relativamente ao assunto é de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.40. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que "o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho".

2.41. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende "por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal". E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que "o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal".

2.42. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que "o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso" [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra "Direito do Trabalho"].

2.43. Por último, refira-se que a apreciação das exigências imperiosas do funcionamento do serviço fica prejudicada face à falta do preenchimento dos requisitos do pedido realizado pela trabalhadora.

2.44. 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.

2.45. 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 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 requerente, se assim o entender, elaborar um novo pedido**.**

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 18 DE MARÇO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM O VOTO CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DE AGRICULTORES DE PORTUGAL.