

PARECER N.º 200/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, e respetivas alterações.

Processo n.º 1269-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 13.03.2020 da entidade empregadora “...”, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções na ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora em 12/2/2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

(...), a exercer funções na (...) vem nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, solicitar a V. Exas. o exercício das suas funções em regime de horário flexível para prestar assistência à sua filha menor de 12 anos, (...) nascida em 18/06/2019, com início no próximo mês de Março de 2020, manifestando, desde já, que o início do seu período normal de trabalho deve ser pelas dez horas, tendo o seu termo às dezanove horas, não havendo necessidade, de alterações, tratando-se de um horário estabelecido e praticado na empresa; tendo noção de que os horários na ... se praticam em regime rotativo, vem apelar a vossa atenção para o facto do seu pedido ser uma excepção temporária e, logo que possível, voltando ao horário normal.

Mais se informa que a colaboradora tem todo o gosto e prazer em trabalhar na empresa dirigida por V. Exas., esforçando-se por executar em boa harmonia todas as tarefas que

são inerentes à sua função juntamente com a restante equipa da ..., contribuindo assim para bom funcionamento da mesma.

Acrescenta-se ainda que, até à presente data foram praticados outros horários, na expectativa de conseguir conciliar positivamente a vida familiar e a vida profissional, sem prejuízo para nenhuma das partes. No entanto, a concretização deste objectivo a que se propôs não foi realizada com sucesso, pois existem situações familiares que dependem necessária e exclusivamente da sua presença, propondo assim o horário acima referido.

(...)"

1.3. A 02.03.2020 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"Vimos, pelo presente meio e nos termos plasmados no número 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com as subsequentes alterações, relativamente ao pedido por si formulado de autorização de "prestação de trabalho em regime de horário flexível, recebido no pretérito dia 12 de Fevereiro de 2020, informá-la e comunicar-lhe o seguinte:

Tal como resulta da sua comunicação, é sua pretensão beneficiar de um horário de trabalho em regime flexível, em horário fixo, com início às 10 horas e terminus às 19 horas (subentendendo-se que com o intervalo de 1 hora para descanso e alimentação). Ainda de acordo com a pretensão por si expressa, o horário de trabalho em regime flexível em causa vigorará temporariamente, "e, logo que possível, voltando ao horário normal".

Verifica-se, porém e desde logo, que não foram cumpridos os requisitos plasmados no ponto i) da alínea b) e na alínea a) do número 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, não tendo sido junta a declaração de que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, nem tendo sido indicado o prazo previsto, dentro do limite legal aplicável, para o desempenho de funções no regime de horário flexível pretendido (o prazo deve ser determinado, não bastando a indicação de que a sua aplicação será "temporária").

Assim, e por não terem sido cumpridos os requisitos legais do pedido, (...) comunica a V. Exa., pelo presente meio, a intenção de recusar o pedido de flexibilização do horário de trabalho por si formulado.

Sem prejuízo de tal questão, de carácter formal, e tendo em consideração os elementos constantes do pedido formulado, que foram objecto de análise, a (...), sempre tem que comunicar-lhe a intenção de recusar o pedido de autorização de trabalho em regime flexível, nos moldes por si pretendidos, fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Para tanto, e desde logo, a empresa tem em consideração que:

- a) Em 2 de Janeiro de 2020 (data de regresso ao exercício de funções após o gozo da licença de maternidade e das férias vencidas no ano de 2019), foi-lhe concedida, independentemente de qualquer solicitação da sua parte, a dispensa de trabalho para amamentação, a gozar em dois períodos distintos, de 1 hora cada, ao início e ao fim do período normal de trabalho diário;*
- b) Desde aquele dia 2 de Janeiro de 2020, e tendo especificamente em consideração o facto de ser trabalhadora com responsabilidades familiares, a (...) organizou e atribuiu-lhe o seguinte horário de trabalho, em regime de turnos e folgas rotativas: **turno 1:** das 10:00m às 19h:00m (com dispensa para amamentação nos dois referidos períodos diários, um ao início e outro ao fim do horário de trabalho diário, pelo que o turno iniciava-se pelas 11:00m e terminava pelas 18h:00m); **turno 2:** das 11h:00m às 20h:00m (com dispensa para amamentação em dois períodos diários, um ao início e outro ao fim do horário de trabalho diário, pelo que o turno iniciava-se pelas 12h:00m e terminava pelas 19h:00m), ambos com um intervalo de descanso e de alimentação de 1 hora.*
- c) No dia 21 de Janeiro de 2020 (data da recepção da sua comunicação datada de 13 de Janeiro de 2020), V. Exa. formalizou o pedido de dispensa para amamentação, em duas horas diárias, mas ambas ao final do período normal de trabalho, pretendendo o seu início para o dia 1 de Fevereiro de 2020;*
- d) Tal pedido foi, por comunicação datada de 29 de Janeiro de 2020, aceite pela empresa, pelo que, desde o dia 1 de Fevereiro de 2020 e enquanto perdurar a amamentação, o seu horário de trabalho, em regime de turnos rotativas, terminará duas horas mais cedo, relativamente ao turno que estiver a cumprir." (ou seja, pelas 17 ou 18 horas).*

Ora, conforme decorre do exposto, a (...). tudo tem feito para, no quadro das suas solicitações e do bom funcionamento da empresa e do ... a que está afectada - ... (...), em ... -, gerir de forma equilibrada a organização dos horários de trabalho de todos os seus trabalhadores (incluindo dos horários de trabalho que lhe são atribuídos), promovendo o direito à conciliação da profissão com a vida familiar.

No caso ora em apreço, e sem prejuízo de, como acima se referiu, não terem sido cumpridos os requisitos legais, a (...) sempre se vê impedida de assentir ao pedido formulado, porquanto a autorização para trabalho em regime de horário flexível, no período compreendido entre as 10 e as 19 horas, coloca em causa o funcionamento da empresa, em geral, e da ... (...), a que V. Exa. está afectada, em particular.

Com efeito, e tal como é do seu conhecimento, a ... (...) encontra-se situada no ... (...), em ..., com o horário de funcionamento das 10 às 22 horas, de segunda-feira a domingo.

De forma a assegurar o pleno funcionamento da ..., os horários de trabalho dos trabalhadores que desempenham as funções de ... - como é o caso de V. Exa. - são organizados em turnos rotativo, com os seguintes horários: das 10 às 14 horas e das 15 às 19 horas (turno da manhã) das 13 às 17 horas e das 18 às 22 horas (turno da tarde). Excepcionalmente, considerando as necessidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, nos casos em que as trabalhadoras se encontram a amamentar, a (...) criou um turno adicional, de carácter excepcional, das 11 às 20 horas, de segunda-feira a domingo (sendo que, em virtude da dispensa para amamentação, em dois períodos distintos, o turno inicia-se pelas 12 horas e termina pelas 19 horas).

A equipa da ... (...) é, no que aos trabalhadores que desempenham as funções de ... se refere, em que V. Exa. se integra, constituída por nove trabalhadores, divididos em três sub-equipas, de três trabalhadores cada.

Os horários de trabalho das referidas sub-equipas são, assim e conforme se referiu supra, organizados em turnos rotativos, em função do horário de funcionamento da ... e assegurando a rotatividade dos descansos semanais de todos os trabalhadores.

O bom funcionamento da ... implica que, em cada turno, se encontrem ao serviço, no mínimo, três trabalhadores com as funções de ..., sendo que, no caso do turno da tarde (das 13 às 22 horas), por se tratar de um horário com uma maior afluência de clientes, tal número de elementos é imprescindível. Veja-se, a tal propósito, o mapa de horários do mês de

Março de 2020 da ... em causa, que se junta sob o documento n.º 1 e cujo teor aqui se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais.

No presente momento, e desde Janeiro de 2018, a ... detém uma trabalhadora (...) com horário de trabalho em regime flexível, a qual desempenha funções no turno da manhã (entre as 10 e as 19 horas, mas com dispensa para amamentação no período compreendido entre as 17 e as 19 horas, de segunda a sexta-feira e descanso semanal aos sábados e domingos). Além do pedido formulado por V. Exa., que consiste, em geral, na atribuição daquele mesmo horário de trabalho diário (ainda que se mantenha o regime das folgas rotativas), a (...). recebeu ainda, no pretérito dia 31 de Janeiro de 2020, o pedido de atribuição de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora ... (...), também ..., que manifesta pretender o mesmo horário de trabalho diário (das 10 às 19 horas, sendo que a mesma beneficia da dispensa para amamentação, em dois períodos diários distintos de uma hora cada, ao início e ao final do horário de trabalho diário).

Ora, em face de tal realidade, no caso de atribuição de trabalho em regime de horário flexível a V. Exa. e, bem assim, à trabalhadora ... (...), a (...) verificaria um excesso de trabalhadores no turno da manhã (designadamente no período compreendido entre as 10 horas e as 17 horas, uma vez que as trabalhadoras- em causa estão a beneficiar de dispensa para amamentação, e, tanto no seu caso, como no da trabalhadora ... (...), a dispensa de 2 horas ocorre ao final do período normal de trabalho diário). Com efeito, tal turno contaria com as três trabalhadoras (... , ... e V. Exa.) e, bem assim, com os demais trabalhadores escalados para tal turno.

Ou seja, no período compreendido entre as 10 e as 17 horas, a ... contaria com um total de quatro ou cinco trabalhadores, excedendo consideravelmente as necessidades da empresa no mesmo, porquanto se regista uma menor afluência de clientes; enquanto que, no turno da tarde e, sobretudo, no período após as 17 horas e até às 22 horas, em que se verifica uma maior afluência de clientes e em que os trabalhadores têm de desenvolver uma vasta panóplia de tarefas (assistência ao cliente e efectivação das vendas, manutenção e limpeza do espaço; reposição de títulos; fecho de caixa e contagem de valores; encerramento da loja, etc.), a ... teria apenas ao serviço, no máximo, um total de dois trabalhadores. Ora, tal número de trabalhadores é manifestamente insuficiente e acarreta prejuízos consideráveis para a empresa, que não consegue dar resposta às necessidades de funcionamento da loja, nem às solicitações dos seus clientes.

A aceitação do pedido de atribuição de trabalho em regime de horário flexível formulado por V. Exa., implicaria, ainda e no quadro do acima exposto, que os demais trabalhadores ficassem unicamente adstritos ao turno da tarde, das 13 às 22 horas, com intervalo de descanso de 1 hora (turno não pretendido por qualquer das trabalhadoras ..., ... e V. Exa.), sendo que os demais trabalhadores têm também responsabilidades familiares e vida pessoal, que, no processo de organização dos tempos de trabalho, a empresa não pode deixar de atender, nem descurar.

Acresce que o contrato de trabalho celebrado com os trabalhadores afectos à ... (...) tem, na sua essência, o regime de trabalho por turnos rotativos. Tal essência seria afastada no quadro do por si pretendido, pois a autorização de trabalho em regime de horário flexível implicaria que os demais trabalhadores vissem, necessária e forçosamente, afectados os seus turnos, o que acarretaria consequências nefastas para as suas vidas pessoais e familiares. A (...), não pode, do ponto de vista legal e contratual, atribuir a qualquer trabalhador apenas um turno (no caso, o turno da tarde, das 13 às 22 horas). pois que, nessa circunstância, o horário de trabalho passaria a ser um horário fixo e não por turnos rotativos.

Assim sendo, e também por questões relativas ao bom funcionamento da ..., a (...), não poderia assentir ao pedido formulado por V. Exa., sendo, por conseguinte e também por tal fundamento, sua intenção recusar o mesmo.

Nos termos plasmados no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho. poderá V. Exa., querendo, no prazo de cinco dias a contar da recepção da presente comunicação, apresentar uma apreciação sobre os motivos invocados para a intenção de recusa. Findo tal prazo, a empresa remeterá o processo para apreciação da entidade competente (CITE-COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO), para que esta emita parecer sobre o assunto, conforme determina o número 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer com cópia do mapa de horário de trabalho referente a março 2020.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

2.5 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 plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“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.”*

2.9 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários

que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.10 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

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

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

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

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que o seu período normal de trabalho se inicie às 10H00 horas e termine às 19h00, não havendo necessidade, de alterações, tratando-se de um horário estabelecido e praticado na empresa, mencionando que este pedido constitui uma exceção temporária e, logo que possível, voltando ao horário normal.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança, com 8 meses de idade, a quem tem de prestar assistência e acompanhamento e por existirem situações familiares que dependem necessária e exclusivamente da sua presença.

- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão 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, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.17** A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo 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, 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 mencionado preceito legal.
- 2.18** A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, que: - "(...) *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.***" (negrito nosso).

- 2.19** Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.20** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.21** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que não foram cumpridos os requisitos plasmados na sub-alínea i), alínea b) e na alínea a) do número 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, não tendo sido junta a declaração de que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, nem tendo sido indicado o prazo previsto, dentro do limite legal aplicável, para o desempenho de funções no regime de horário flexível pretendido (o prazo deve ser determinado, não bastando a indicação de que a sua aplicação será "temporária").
- 2.22** Relativamente ao alegado, temos a considerar que o requisito legal constante da sub-alínea i), alínea b) do n.º 1 do já referido artigo 57.º, refere-se à declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a/o requerente; tal declaração compete ao/à trabalhador/a requerente do horário flexível, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra

entidade. Na verdade, o legislador exige, apenas, uma declaração simples da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação.

- 2.23** No caso em apreço, verifica-se que o pedido é omissivo no que respeita a este requisito, inexistindo qualquer declaração da qual conste que a menor vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação, requisito que deve ser observado independentemente do facto de se encontrar em dispensa para amamentação.
- 2.24** No que respeita ao requisito da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT e que estabelece a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, resulta do pedido ser intenção da requerente a autorização para o horário flexível por um período curto, tendo utilizado a seguinte formulação “pedido ser uma excepção temporária e, logo, que possível, voltando ao horário normal”.
- 2.25** Ora, nesta circunstância é essencial que a trabalhadora tenha de indicar qual a duração do horário flexível, concretizando o período pretendido, o que não sucedeu.
- 2.26** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 8 horas diárias, não reúne os requisitos legais previstos no artigo 57.º do CT.
- 2.27** Sem embargo do exposto, e na medida em que o empregador se pronuncia invocando também exigências imperiosas do funcionamento do serviço, designadamente, o facto de que duas trabalhadoras têm já atribuído um horário flexível o que face ao pedido da requerente acarreta prejuízos consideráveis para a empresa, que com um número reduzido no turno da noite não consegue dar resposta às necessidades de funcionamento da loja, nem às solicitações dos seus clientes.
- 2.28** Importa tecer algumas considerações quanto à existência de vários horários flexíveis ou pedidos de horários flexíveis na empresa/estabelecimento. Existindo um/a ou mais trabalhadores/as com autorização para trabalhar em horário

flexível e trabalhador/a, com filho menor de 12 anos, que apresenta pedido de horário flexível, por necessitar de prestar apoio e acompanhamento ao filho, estando assim, nas mesmas circunstâncias dos/as trabalhadores/as em gozo efetivo do horário flexível e com os mesmo direitos, ter-se-á de reconhecer que todos/as os/as trabalhadoras têm direito ao horário flexível, na medida em que preenchem os requisitos legais, ou seja, serem progenitores de filhos menores de 12 anos, com quem vivem em comunhão de mesa e habitação.

- 2.29** E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que: *"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."*
- 2.30** Naturalmente que perante uma situação em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.
- 2.31** Na sua concretização, ter-se-á de lançar mão de um princípio de concordância prática a que subjaz critério de proporcionalidade, no sentido do melhor equilíbrio possível entre os direitos em colisão, harmonizando-os, sempre que possível, com vista ao seu gozo efetivo e afastando-os de forma excepcional e temporária, quando comprovadamente, não seja possível ao empregador atribuir às trabalhadoras o gozo efetivo desses direitos.

- 2.32** De frisar que é entendimento da CITE, que qualquer revisão de horários flexíveis já atribuídos e a respetiva harmonização com os restantes horários, terá de obedecer a exigências imperiosas do funcionamento do serviço, não se reconhecendo como fundamento para a revogação de horários flexíveis, a existência de horários flexíveis já atribuídos ou a atribuir.
- 2.33** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.34** Assim, face às conclusões vertidas no ponto 2.26 do presente parecer, cumpre referir que pode sempre o trabalhador, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com observância de todos os requisitos legais.
- 2.35** 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 protecção 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 ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível com observância dos requisitos legais previstos no artigo 57º do Código do Trabalho.

- 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 1 DE ABRIL DE 2020