

PARECER N.º 209/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 1360-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 19.03.2020 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 de ...

1.2. Por ofício datado de 11.02.2020 a trabalhadora submeteu o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(...) Exmo Senhor Presidente do Conselho de Administração da Empresa

..., ..., a exercer funções no Serviço da (...), na loja (...), 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 filhos menores de doze anos com o seguinte horário de trabalho:

Das 10:00 horas às 13:00 horas (manhã);

Das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde).

*Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 14:00 horas.
Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e
habitação com o requerente.*

Lisboa, 11 de fevereiro de 2020

Espera deferimento,

(...)

N.B.:

Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT], sendo igualmente definido como um 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. Este acervo legislativo, é também Aplicável aos Trabalhadores com vínculo de Emprego Público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)".

1.3. Por carta datada de 02.03.2020 e recebido em 09.03.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, apresentada nos seguintes moldes:

"(...) Exma. Senhora,

Dirijo-me a V. Ex^a na qualidade de mandatário da (...), sua entidade patronal, e desde já acuso a receção da missiva de V. Ex^a datada de 11 de fevereiro de 2020, em que requereu o seguinte horário de trabalho: "das 10:00 horas às 13:00 horas (manhã); das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde)".

No requerimento é referido que se acha enquadrado “nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis”.

Após análise do pedido de V. Ex^a e uma vez que o enquadrado nessa norma legal, venho pelo presente comunicar a intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário flexível que V. Ex^a solicitou, conforme se exporá.

A - Das exigências imperiosas do funcionamento da loja da entidade patronal.

V. Ex^a presta atividade na loja (...) sita na (...). A loja abre diariamente às 10h e encerra às 22h.

V. Ex^a exerce funções a tempo completo (o que corresponde a um período normalmente de trabalho diário de 8 horas).

Neste momento, o funcionamento da loja é assegurado por uma equipa de 7 colaboradores, estando uma colaboradora a gozar licença de maternidade.

Acresce ainda que, nesta equipa, duas delas têm filhos menores de 12 anos de idade (entre as quais se inclui V. Ex^a).

Para garantir a abertura e encerramento devidamente aprovisionados nas lojas da (...), a entidade patronal implementou nesse estabelecimento um sistema de horários rotativos semanais. Ou seja, existem vários horários, nomeadamente da manhã, intermédio e da noite, havendo duas folgas igualmente rotativas a ser gozadas pelos colaboradores.

Cada um destes horários é atribuído rotativamente aos trabalhadores que pertencem à loja em questão.

O sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar o período de abertura da loja com as regras laborais do Código do Trabalho, nomeadamente os limites máximos do período de trabalho, a obrigatoriedade do intervalo de descanso, a obrigatoriedade dos dias de descanso e a proibição legal de os trabalhadores prestarem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

Com efeito, este sistema permite assegurar a presença de pelo menos um funcionário em todas as horas de funcionamento da loja, tendo que haver um reforço durante os períodos de fim-de-semana.

Perante este enquadramento, é intenção da (...) recusar o solicitado por V. Ex^a, pois esse pedido terá repercussões negativas no funcionamento do estabelecimento em causa.

Ora vejamos, no final do ano transato e início no presente, cinco trabalhadores cessaram, por sua iniciativa, o contrato de trabalho, pelo que a loja onde V. Ex^a presta o seu trabalho teve um decréscimo repentino de colaboradores. Sucede ainda que têm existido grandes dificuldades na contratação de pessoal, como é do conhecimento de V. Ex^a.

Atualmente uma das colaboradoras da loja Sr^a (...), encontra-se a gozar de licença de maternidade, pelo que há a considerar a sua ausência alargada num futuro próximo, além do facto de que após o seu regresso a mesma pretenderá exercer o seu direito à amamentação, sendo, desta forma, menos um elemento da equipa a estar disponível.

Assim, a hipotética concessão do horário flexível a V. Ex^a, iria originar com as ausências a curto prazo, o que importaria, necessariamente, a exigência de contratação de mais funcionários para assegurar o funcionamento do estabelecimento.

Por último, a (...), sempre tentou assumir perante os trabalhadores um compromisso de equidade na distribuição dos horários, de modo a que a penosidade do serviço no horário noturno e nos fins-de-semana, fosse

distribuído entre todos, sempre em cumprimento da legislação em vigor. Se a entidade patronal concedesse tal horário flexível iria para além de submeter as colegas a um esforço e penosidade acrescidos, iria ter que contratar mais funcionários para fazer face ao solicitado por V. Ex^a, havendo um desperdício de meios durante os períodos da manhã e da tarde.

Em suma, o horário de trabalho que V. Ex^a requer para além de colocar sérios entraves à boa gestão da loja iria inviabilizar o seu normal funcionamento, incumprindo assim os compromissos assumidos com o ..., pelo que é intenção da (...) recusar o pedido de alteração de horário.

B - Da falta de indicação do prazo previsto

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º a requerente deveria "indicar o prazo previsto, dentro do aplicável". No entanto, analisando o requerimento apresentado, em momento algum, a requerente apresenta qual o prazo que pretende usufruir do horário flexível.

Entende-se, salvo melhor opinião, que para análise e deferimento do presente requerimento, teria que possuir todos os requisitos, pelo que, também por este motivo, o requerimento formulado por V. Ex^a, teria que ser indeferido.

C - Falta de declaração comprovativa relativa a residência dos menores

Nos termos presentes da alínea i), da alínea b), do n.º 1, do artigo 57.º, o pedido de autorização de horário flexível deve ser acompanhado de declaração apta a certificar que os menores em causa residem em comunhão de mesa e habitação com V. Ex^a, integrando o mesmo agregado familiar.

No entanto, ao observar o atestado junto por V. Ex^a atentamos o fato de que o mesmo é datado de 18 de maio de 2018.

Neste sentido, no mínimo, questionamos a atualidade do referido documento para efeitos do presente pedido de horário flexível.

Ora, se por um lado se poderá eventualmente considerar que em maio de 2018 as menores residiam com V. Ex^a e integravam o mesmo agregado familiar, por outro, não nos é possível razoavelmente concluir com um mínimo grau de certeza que em fevereiro de 2020 a mesma realidade se mantém. Note-se que entre a emissão do enunciado documento e o envio do V. requerimento decorreram quase 2 (dois) anos.

Acresce ainda a circunstância de o atestado não ter sido requerido para os devidos efeitos, isto é, para ser apresentado à entidade empregadora da requerente.

Considera-se, portanto, que se verifica a falta da declaração para os efeitos da norma enunciada e nesses termos não assiste outra alternativa à entidade empregadora que não manifestar a intenção de indeferimento do pedido de horário flexível, em virtude do não preenchimento dos elementos previstos no referido preceito normativo.

D – Do conceito de horário flexível

Sem prejuízo do exposto, a (...) não concede que o horário de trabalho requerido por V. Ex^a seja um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário de trabalho flexível é “aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”. Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho indicando os “períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, (alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Ou seja, o trabalhador que tenha um horário flexível poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo determinada pelo empregador. Tal horário é flexível, na medida em que permitirá ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal (determinado, claro está, pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e saída às exigências parentais.

Verifica-se, no entanto, que o pedido de V. Ex^a não se enquadra no âmbito de aplicação do referido artigo 56.º. Com rígida amplitude com que V. Ex^a delimita, pelo que não será possível à entidade empregadora planear minimamente o mapa de horários de loja, nem contemplar de que forma esta reestruturação poderia ser colmatada com o mínimo de transtornos não só para a entidade patronal, mas também para a restante equipa. A (...) não poderia assim dar cumprimento ao disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Em conclusão, o horário que V. Ex^a solicitou não corresponde ao direito que é concedido ao trabalhador pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, não se tratando de um “horário flexível”.

Pelos motivos expostos, é intenção da (...), recusar o pedido de horário que V. Ex^a nos dirigiu.

Mais se informa que V. Ex^a pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Ex^a, este documento será por mera cautela remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a (...) manter o entendimento que o horário solicitado não corresponde a um “horário flexível”.

Ao dispor para qualquer esclarecimento.

Apresento os meus melhores cumprimentos (...).

1.4. A trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa, apresentou exposição, que se transcreve:

“(…) Exmo Senhor Presidente do Conselho de Administração da Empresa

..., ..., a exercer funções no Serviço da (...), na loja (...), 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 filhos menores de doze anos com o seguinte horário de trabalho:

Segunda – Das 9h:30 horas às 13:00 horas e das 14:00 horas às 18:00 horas 7h

Terça – Das 9h:30 horas às 13:00 horas e das 14:00 horas às 18:00 horas 7h

Quarta – Das 9h:30 horas às 13:00 horas e das 14:00 horas às 18:00 horas 7h

Quinta – Das 9h:30 horas às 13:00 horas e das 14:00 horas às 18:00 horas 7h

Sexta – Das 9h:30 horas às 13:00 horas e das 14:00 horas às 19:00 horas

Sábado – Das 9h:30 horas às 13:00 horas e das 14:00 horas às 19:30 horas

Domingo – Das 9h:30 horas às 13:00 horas e das 14:00 horas às 18:30 horas

Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 14:00 horas.

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

..., 11 de fevereiro de 2020

Espera deferimento,

(...)

N.B.:

Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT], sendo igualmente definido como um 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. Este acervo legislativo, é também Aplicável aos Trabalhadores com vínculo de Emprego Público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

"(...) 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 (...)".

2.2. 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”.

2.3. 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de

rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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.

2.10. 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.”.

2.11. 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; (…)”.

2.12. 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.

2.13. 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).

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. 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.

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

2.22. 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 consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário,

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

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.

2.23. 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.

2.24. 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 trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido

com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou 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.

2.27. No seu pedido, a trabalhadora vem solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que pretende que lhe seja elaborado um horário das 10h às 18h, com intervalo de descanso das 13h às 14 horas.

Alega para o efeito a necessidade de prestar assistência aos seus dois filhos menores de 12 anos.

2.28. Na intenção de recusa apresentada, a entidade empregadora vem arguir, entre outros, o incumprimento dos requisitos previstos no artigo 57.º do Código do trabalho, mormente, a ausência de indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável – Cfr. alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT e a ausência da declaração comprovativa de que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a trabalhadora requerente – Cfr. Subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT.

2.29. Assim, cumpre esclarecer relativamente à indicação do prazo previsto para a aplicação do regime de horário flexível, apesar de a trabalhadora não indicar tal prazo, a CITE 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.

2.30. Quanto à declaração da qual conste que o(s)/a(s) menor(es) vive(m) com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação, a trabalhadora declara-o expressamente, assim como, mesmo não estando obrigada, junta declaração emanada pela Junta de Freguesia de (...) que comprova tal factualidade.

2.31. Com efeito, apesar de a trabalhadora ter apresentado declaração da Junta de Freguesia, entende-se que a disposição prevista na subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º não exige a apresentação de qualquer comprovativo, pelo que, a declaração expressa pela trabalhadora no seu pedido, deve considerar-se suficiente para cumprir aquele requisito.

2.32. Nestes termos, considera-se que aqueles requisitos formais se encontram preenchidos, todavia, entende-se que o pedido da trabalhadora não pode proceder, uma vez que a carga horária diária apresentada pela trabalhadora, não é passível de cumprir o período normal de trabalho diário de 8 horas.

2.33. Com efeito, analisando o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, verifica-se que a amplitude horária diária e semanal formulada é inferior ao período normal de trabalho diário e semanal, porquanto a trabalhadora peticiona a realização de 07 horas de trabalho diário, perfazendo apenas 35 das 40 horas de trabalho semanal a que se encontra obrigada contratualmente.

2.34. 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 e semanal, a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada.

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

2.36. Acresce referir que a trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa vem alterar substancialmente o seu pedido, factualidade que não pode ser considerada por esta Comissão, uma vez que tal pretensão, sem ser acompanhada da solicitação de revogação do pedido inicial, compromete o direito do empregador se pronunciar sobre essa alteração/novo pedido, tal como previsto no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.37. Não obstante o exposto, afigura-se que aquela solicitação da trabalhadora, poderá igualmente ser incompatível com os períodos normais de trabalho diário e semanal a que se encontra obrigada, assim como, se afigura incompatível com os turnos existentes na loja onde a trabalhadora exerce funções, conforme mapa de horários em anexo ao processo, pelo que a trabalhadora, caso pretenda efetuar um novo pedido, deverá ter em consideração tal factualidade.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. Sem prejuízo de eventual acordo celebrado entre as partes, a trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com respeito pelo período normal de trabalho bem como, a organização dos tempos de trabalho na loja onde exerce funções.

3.3. 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 15 DE ABRIL DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE.