

PARECER N.º 229/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 1724-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 27.03.2020 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. Em 10.03.2020 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos moldes que se transcrevem:

“Assunto: Flexibilidade de Horário de Trabalho

Exmos. Senhores,

Eu, (...), admitida em maio de 2011, a desempenhar funções inerentes à actual categoria profissional de ... (...), venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art.º 56, 1, 2 e 3 conjugado com o art. 57. P. 1 da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:

- Sou mãe solteira de um filho menor de 18 meses, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento (declaração da Junta e cópia do Cartão de cidadão, em anexo).

- *O meu companheiro trabalha na (...), conforme declaração que se junta;*

- *Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 08h00 e as 18h00, de segunda a sábado, sem prejuízo do regime de folgas praticado;*

- *Não indico prazo, pois requero a flexibilidade de horário de trabalho, enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam, e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade do meu filho menor, de acordo com o previsto no código do Trabalho;*

- *Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes e volume de vendas;*

- *Solicito uma "plataforma móvel e não "fixa" de horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas.*

Assim sendo, requero nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho de modo a poder assegurar o devido acompanhamento, apoio e assistência ao meu filho menor de tenra idade.

Sem outro assunto, certa da compreensão de V. Exas. Para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me (...)"

1.3. A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa em 19.03.2020, fundamentada nos termos abaixo transcritos:

"Exma. Senhora (...),

Acusamos a receção da sua missiva, datada de 05.03.2020, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.

*Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V. Exa. que o pedido apresentado **não poderá ser aceite pela** (...).*

I.

Sucedede que V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 08:00h e as 18:00h, o que corresponde a um pedido de horário fixo.

Em primeiro lugar, e apesar da redundância, um horário fixo não é um horário flexível, pelo que a atribuição do tipo de horário solicitado não está em consonância com o que resulta da lei.

Ora, aquilo que o Código do Trabalho prevê e que cabe ao empregador definir são os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário.

Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador.

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente.

Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, a (...) praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

II.

Ademais, por razões relacionadas com as exigências do funcionamento da empresa, o seu pedido também não pode ser aceite.

Vejam os,

V. Exa. exerce funções na loja (...) n.º (...), sita em (...), no (...), possuindo a categoria profissional de ... e o grau hierárquico ... Note-se que as lojas (...) habitualmente têm um quadro de apenas dois colaboradores a tempo inteiro e um outro a tempo parcial.

A loja em questão tem o seguinte quadro de pessoal:

- 1. ... - Com a categoria profissional de ... - PNT de 40h;*
- 2. V. Exa. ... - Com a categoria profissional de ... - PNT de 40h;*
- 3. ... - Com a categoria profissional de ... - PNT de 20h;*
- 4. ... - Com a categoria profissional de ... - PNT de 20h.*

A loja abre ao público, de segunda a sexta-feira, às 09:00h e encerra às 20:00h e nos sábados e feriados abre às 09:00h e encerra às 18:00h.

Já quanto ao horário de funcionamento, a loja abre às 08:45h e fecha às 20:15h, de segunda a sexta-feira e nos sábados e feriados abre às 08:45h e encerra às 18:15h.

Como é do seu conhecimento, a sua função de ... e de ..., é exercida em complemento com a chefia de loja e confere-lhe responsabilidades acrescidas sobre os demais trabalhadores e para com a empresa, executando funções de maior responsabilidade e vitais ao funcionamento da loja.

Neste sentido, V. Exa. é incumbida de tarefas de grande responsabilidade, como a abertura e fecho da loja, ..., ..., entre outras.

Ora, sucede que a loja em questão tem apenas duas colaboradoras com tais responsabilidades, uma das quais V. Exa., com um período normal de

trabalho de 40 horas, trabalhando oito horas por dia, de segunda a sábado.

V. Exa. e a sua chefia têm assim direito a dois dias de descanso semanal (rotativo) e ainda gozam vinte e dois dias úteis de férias por ano. Aliás, todos os colaboradores estão ao abrigo do regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.

Além disso, ambas estão sujeitas a contingências várias (como questões de saúde, familiares, etc.) que podem fazer com que alguma tenha por vezes de faltar ao trabalho.

Como é bom de ver, se a flexibilidade de horário lhe fosse atribuída, facilmente se conclui que não será possível atribuir-lhe um horário que abranja o período de abertura e fecho da loja, pois a mesma está aberta cerca de 11 horas por dia.

Assim, ainda que fosse possível atribuir-lhe um horário fixo de abertura ou de fecho (que não é, pois isso implicaria fixar à sua chefia também um horário), o certo é que sempre que a sua chefia faltasse (justificada ou injustificadamente) ao trabalho, estivesse de baixa ou simplesmente de férias, ou a abertura ou o fecho da loja teriam de ser assegurados por um operador sem tais responsabilidades.

Por outro lado, pelo facto de as restantes duas colaboradoras estarem em regime de tempo parcial, cumprindo apenas um horário de 20 horas semanais, é fundamental assegurar a rotatividade de presença entre a sua chefia e V. Exa., únicas colaboradoras em regime de tempo completo.

Como a loja tem um período de funcionamento superior a 8 horas diárias, é necessário organizar horários diversificados para os colaboradores que ali prestam trabalho, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades de trabalho da loja são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.

Qualquer alteração aos turnos/horários atualmente praticados acarretaria inevitavelmente grave transtorno para os restantes colaboradores.

Ora, os horários de trabalho praticados na (...) e, designadamente, nas lojas (...), são elaborados por turnos, por forma a proporcionar a cada um dos colaboradores, de forma igualitária, equitativa e não discriminativa, o gozo e usufruto, no âmbito da sua esfera pessoal e familiar, dos diversos períodos livres. Estes horários praticados e em regime diversificado eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.

Neste sentido, se a (...) lhe atribuisse um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significaria excluí-la do sistema de horários diversificados praticados na loja.

Um tratamento preferencial a V. Exa. poderia potenciar um conflito laboral entre os outros colaboradores e a (...), discórdias na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

Não existe, na loja onde labora, qualquer horário compatível com a sua pretensão, sendo que isso obrigaria a ... a elaborar um único horário específico e exclusivo para V. Exa., o que se mostra impossível face aos horários existentes e já predefinidos. Sendo que também não é viável, sob pena de pôr em causa toda a organização da loja, atribuir um horário distinto e específico para cada um dos colaboradores.

Para aceitar o seu pedido a (...) teria de contratar mais colaboradores para o horário de abertura e de fecho, o que implicaria consequências económicas totalmente inaceitáveis. Ora, a (...) não é obrigada a incorrer em custos extra com a contratação de trabalhadores.

III.

Acresce que, sem prejuízo do acima exposto, o pedido apresentado não se enquadra nos horários/turnos existentes na loja onde V. Exa. desempenha funções, uma vez que pede para iniciar a sua atividade laboral às 08:00h e terminar às 18h:00h, com uma hora de intervalo para refeição, sendo que a loja dispõe de turnos rotativos e nenhum dos turnos se inicia às 08:00h nem termina às 18:00h.

A loja onde V. Exa. desempenha as suas funções dispõe de vários turnos, organizados da seguinte forma:

SA0845AI: 08:45-13:15, 14:45-18:15 (A)
SA0845AJ 08:45-11:45, 13:15-18:15 (A)
SA1045AB 10:45-14:45, 16:15-20:15 (A)
SC0845AA 08:45-12:45 (A)
SC1100AA 11:00-15:00 (A)
SC1300AA 13:00-17:00 (I)
SC1600AA 16:00-20:00 (F)
S-DC Descanso Complementar
S-DO Descanso Obrigatório
SE0845AA 08:45-13:15, 14:45-16:15 (A)
*SK0845AA 08:45-13:45, 15:15-20:15 (A)**

Do exposto resulta que o horário de entrada, para colaboradores a tempo completo, varia entre as 08:45h e as 10:45h e o horário de término entre as 18:15h e as 20:15h. Ou seja, a ... não lhe pode conceder um horário para iniciar o trabalho mais cedo do que o horário já estabelecido para a loja, nem permitir que termine o seu período de trabalho a uma hora que também não é compatível com o esquema de turnos existentes, em virtude de ter de alterar todos os restantes horários e comprometer a organização da loja.

Desta forma, tendo em conta o pedido efectuado, bem como a organização dos turnos existentes na loja, constata-se que o horário solicitado por V. Exa. não tem correspondência com os turnos existentes,

devendo tal pedido ser enquadrável na amplitude dos turnos existentes e que lhe possam ser atribuídos, sem desvirtuar ou alterar a organização.

Ora, o horário que V. Exa. pede não existe, isto é, não corresponde a nenhum dos turnos praticados pela organização, sendo esta uma condição necessária prevista por lei - cf. artigo 56.º, n.º 2 CT.

Deste modo, e em suma, entende (...) que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não lhe pode ser atribuída a autorização para trabalhar em regime de horário flexível.

Dispõe V. Exa., do prazo de cinco dias a contar a partir da recepção desta missiva para se pronunciar sobre a recusa aqui comunicada, sendo que terminado o mesmo, a (...) enviará o processo para apreciação da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, caso haja.

Atentamente,

(...)"

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"Assunto: **Flexibilidade de horário de Trabalho/Resposta***

Eu, (...) admitida a serviço de V. Exas. em maio de 2011, a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ... (...) acuso a recepção da carta de V. Exas, datada de 18 de março de 2020 (Ref. ...), que embora não refira que se trata de uma intenção de recusa, nos termos do p.4, art. 57 do CT, por mera cautela e nos termos do p. 5, art. 57º do CT passo a responder:

- Os horários dos trabalhos apresentados não correspondem ao solicitado e põem em causa a necessidade do devido apoio, acompanhamento e assistência do meu filho menor de 18 (onze) meses, dada a condição de

mãe solteira e, como tal, reafirmo o pedido constante no requerimento de 05.03.2020;

-Não aduzem qual fundamento ou motivo justificativo atendível para a recusa;

- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho entre 08h00 e as 18h00 (plataforma móvel) de segunda a sábado, sem prejuízo do regime de folgas praticado, para assistência, apoio e acompanhamento de filho menor pelas razões invocadas e fundamentadas no meu requerimento.

- Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte a disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e dos interesses da empresa.

- Embora possa efectuar tarefas de responsabilidade o certo é que não tenho a categoria de ... ou ...;

- Não corresponde à verdade que os trabalhadores a tempo parciais não possam encerrar a loja;

- A loja tem todas as condições de poder flexibilizar o horário de trabalho nos termos pedidos, sem pôr em causa o bom funcionamento da loja, e, o atendimento com qualidade dos clientes e poderá recorrer, eventualmente, nos termos legais aos devidos ajustamentos de horário de trabalho demais trabalhadores.

- O legislador pretendeu assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do art. 59.º da Constituição da República Portuguesa e a serem aceites os argumentos de V. Exas tornariam as normas da flexibilidade inócuas, ou seja, sem efeito prático.

- Por outro lado, o Código do Trabalho prevê, ainda, quanto à organização do trabalho, Subsecção III, Horário de Trabalho, alínea b), n.2,

art. 212º que na "Elaboração do horário de trabalho" a entidade patronal deve "facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional e familiar";

- Requeri o exercício do referido direito de acordo com o do p.1 art. 57 do CT;

- Conforme é entendimento da Doutrina e da Jurisprudência " A entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, o que não se verifica";

- De acordo com a jurisprudência e a doutrina "as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam a princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente";

Assim sendo, reitero o pedido tendo em consideração as razões fundamentadas que o motivaram de modo acompanhar, assistir e apoiar o meu filho menor numa idade crucial de crescimento e que necessita da devida atenção familiar até tendo a consideração ser mãe solteira.

Sem outro assunto, certa da compreensão de V. Exas para o exposto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me".

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/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. 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

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

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, 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 caso concreto, a trabalhadora vem solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja fixado um horário entre as 08h00 e as 18h00 de segunda a sábado, sem prejuízo do regime de folgas praticado, mais solicitando que o horário perdure enquanto se mantiverem os factos e as circunstâncias que o determinam, com respeito pelo limite legal. Alega para o efeito a necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho de 18 meses.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem esclarecer a existência dos seguintes turnos:

- 08:45-13:15, 14:45-18:15;
- 08:45-11:45, 13:15-18:15;
- 10:45-14:45, 16:15-20:15;
- 08:45-12:45;
- 11:00-15:00;
- 13:00-17:00;
- 16:00-20:00;
- 08:45-13:15, 14:45-16:15;
- 08:45-13:45, 15:15-20:15;

2.30. Com efeito, após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, o alegado pela entidade empregadora em intenção de recusa bem como os horários carreados para o processo, que se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos, verifica-se que a amplitude horária diária apresentada pela trabalhadora (08h00 – 18h00h), não se enquadra em nenhum dos turnos existentes.

2.31. De facto, a amplitude horária apresentada pela trabalhadora só seria passível de ser enquadrada com os turnos existentes, nomeadamente nos turnos das 08h45 às 18h15, se a trabalhadora solicitasse um intervalo de descanso igual ou inferior a 1h15 – Cfr. alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.32. Como se refere *supra* (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.33. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

2.34. Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

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

2.36. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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. 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.

3.3. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, solicitando uma redução do intervalo de descanso ou indicando uma amplitude horária que preencha, pelo menos, um dos turnos existentes no esquema organizativo da empresa.

APROVADO EM 22 DE ABRIL DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES - INTERSINDICAL NACIONAL.