

PARECER N.º 255/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 1998-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.04.2020, por correio registado de 15.04.2020, a entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria de ...

1.2. Por carta datada 11.03.2020 o trabalhador apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“Ex.mos Senhores,

Venho, por este meio, expor e requer a V. Ex.as o seguinte:

Sou trabalhador desta empresa desde 2011.

Desde a data da minha admissão sempre trabalhei em Regime de 3 Turnos Rotativos, facto que foi importante para a minha escolha de profissão.

Sucede que, a continuidade da laboração naquele regime de 3 turnos impede o acompanhamento necessário do meu filho menor de 14 anos, já que nasceu em 27 de maio de 2004, nomeadamente durante a noite e nas deslocações para a escola na parte da manhã frequente, tanto mais que

não existe mais ninguém na família que me possa substituir atenta e condição de família monoparental.

Para além disso, estou neste momento atravessar um problema de saúde pessoal, deparando-me frequentemente com ... e ...

Pelo exposto venho solicitar a alteração do horário de trabalho, de forma a poder cumprir o horário de trabalho em regime de 2 turnos (...)”.

1.3. Por carta com registo de 30.03.2020 e recebida em 31.03.2020, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa com os fundamentos abaixo transcritos:

“Assunto:

Comunicação da intenção de recusa do pedido de alteração de horário de trabalho/autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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.

Empregadora:

(...), inscrita na Conservatória do Registo Comercial de (...). sob o número único de matrícula e pessoa coletiva (...), com sede no (...), sito na (...).

Trabalhador:

(...), com a categoria profissional de ..., trabalhador com o n.º (...), titular do Cartão de Cidadão n.º (...), Contribuinte Fiscal n.º (...), residente na Rua (...);

Objeto:

Por correspondência datada de 11.03.2020, o trabalhador requereu a alteração do modo de prestação de trabalho, conforme se transcreve infra:

“Ex.mos Senhores,

Venho, por este meio, expor e requer a V. Ex.as o seguinte:

Sou trabalhador desta empresa desde 2011.

Desde a data da minha admissão sempre trabalhei em Regime de 3 Turnos Rotativos, facto que foi importante para a minha escolha de profissão.

Sucedede que, a continuidade da laboração naquele regime de 3 turnos impede o acompanhamento necessário do meu filho menor de 14 anos, já que nasceu em 27 de maio de 2004, nomeadamente durante a noite e nas deslocações para a escola na parte da manhã frequenta, tanto mais que não existe mais ninguém na família que me possa substituir atenta e condição de família monoparental.

Para além disso, estou neste momento atravessar um problema de saúde pessoal, deparando-me frequentemente com ... e ...

Pelo exposto venho solicitar a alteração do horário de trabalho, de forma a poder cumprir o horário de trabalho em regime de 2 turnos.

Enquadramento jurídico

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”.

No âmbito da atividade laboral, o artigo 59º, da Constituição da República Portuguesa 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, (...)."

No que respeita ao regime de horário flexível, o Código do Trabalho (doravante CT.) consigna no seu artigo 56°:

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiente ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos"

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

3 - 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.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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.

O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º, do CT., o qual dispõe:

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na indisponibilidade de substituir o trabalhador se ele foi indispensável.

Refere ainda sobre esta matéria, o CT., no n.º 3, do artigo 127º, que:

O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b), n.º 2, do artigo 212º, do CT., que a entidade empregadora deve:

Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Relatório:

A empregadora exerce atividade no setor da ..., sendo que o trabalhador requerente labora ao seu serviço, na operação localizada em (...).

Nesta localização, a empregadora detém por única cliente, a sociedade (...), a quem presta a atividade de ... do respetivo objeto social.

O que faz, em regime de laboração de (vinte e quatro) horas diárias, com 7 (sete) dias por semana e 30 (trinta) dias por mês, a executar em 3 (três) turnos de trabalho, rotativos, seguindo regime idêntico ao da referida cliente.

Em cumprimento do contrato celebrado com a supra referida sociedade (...), a empregadora vê-se na contingência e na necessidade de adequar o seu regime de funcionamento/laboração, implementando regime idêntico.

A não implementação de idêntico regime de laboração e funcionamento implica, a não satisfação das condições do contrato de prestação de serviços logísticos celebrado entre a empregadora e a cliente (...) e o seu incumprimento, situação que tem como consequência, a imputação e o pagamento por parte da empregadora, de penalizações contratuais.

O trabalhador foi admitido ao serviço em 04.04.2011, para exercícios das funções inerentes à categoria profissional de ..., conforme resulta do respetivo contrato de trabalho.

Nesse contrato, encontra-se previsto o regime de horário de trabalho, a concretizar em turnos rotativos, que o trabalhador aceitou, expressa e irrevogavelmente e sem reservas de qualquer espécie, como refere na comunicação dirigida à empregadora e que vem cumprindo sem reclamações ou manifestações de desagrado ou descontentamento.

No departamento onde labora, além do trabalhador, laboram outros 155 trabalhadores, também por turnos rotativos, com as seguintes categorias profissionais: ..., ..., ...

A satisfação da pretensão de alteração do regime e do horário de trabalho/implementação de horário flexível, nos termos requeridos pelo trabalhador, implicaria por parte da empresa, a contratação de um outro trabalhador, do que resultaria um custo injustificado e prejuízo para a empregadora.

Exigências imperiosas do funcionamento da operação onde labora o trabalhador requerente, designadamente a necessidade de assegurar os serviços decorrentes da execução do contrato celebrado com a cliente (...), em 3 (três) turnos, implicam a recusa do pedido de autorização de alteração de horário de trabalho/implementação de horário flexível.

O trabalhador requerente é indispensável à execução do supra referido contrato de prestação de serviços ... e, a empregadora, atualmente, está impossibilitada de o substituir ou de implementar a alteração de horário/horário flexível, requerida. Conforme referido supra, após contratar com a empregadora determinado horário de trabalho e ver sedimentada a progressão da sua carreira profissional, vem agora o trabalhador pretender alterar um horário com o qual concordou e para que foi contratado.

Para o efeito, utiliza como fundamento circunstância legal existente à data dessa contratação e que, poderia ter invocado por essa altura (e não invocou), no caso, de nessa data ser progenitor de filho menor de 12 (doze) anos.

Contudo, conforme refere o trabalhador é, atualmente, progenitor de um filho de 14 (catorze) anos de idade e assim, à data do requerimento para alteração de horário de trabalho/fixação de horário flexível, não preenche as condições legais para que esse direito lhe seja concedido.

Acresce, que a comunicação que dirigiu à empregadora destinada à alteração de horário de trabalho/fixação de horário flexível, não preenche os requisitos legais previsto no artigo 57.º do Código do Trabalho.

Situação que é fundamento de recusa da requisição de alteração de horário de trabalho/fixação de horário flexível.

Conclusões:

O trabalhador requerente contratou com a empregadora um horário de trabalho em regime de 3 (três) turnos rotativos, segundo a duração e com os intervalos de descanso legalmente aplicáveis.

Obrigou-se a cumprir a organização do tempo de trabalho que lhe fosse estabelecida pela empregadora.

E assim, deu o seu expresso consentimento à prática de horário de trabalho em regime de 3 (três) turnos, de acordo com o que fosse estabelecido pela empregadora.

Nunca, desde a data da respetiva contratação, o trabalhador manifestou descontentamento com o exercício de funções em regime 3 (três) turnos rotativos, pese embora à data da sua contratação fosse progenitor de filho com menos de 12 anos de idade.

Atualmente, mantém-se para a empregadora, a necessidade de assegurar o cumprimento do contrato de prestação de serviços logísticos celebrado com a cliente (...), em 3 (três) turnos rotativos, adequando o seu regime de funcionamento ao da referida cliente.

No departamento onde labora o trabalhador requerente, laboram outros trabalhadores, com categoria profissional e funções idênticas às do trabalhador, cumprindo um horário de trabalho fixado por contrato, em 3 (três) turnos rotativos, sendo que a empregadora encetou diligências junto desses demais funcionários com vista à satisfação da pretensão do trabalhador, contudo, sem resultado.

Não existe nos quadros de pessoal da empregadora, na operação ou no departamento onde labora o requerente, trabalhador com categoria profissional e funções idênticas, disponível para com ele praticar horário em alternância.

A satisfação da pretensão de alteração horário/fixação de horário flexível, nos termos requeridos, implicaria a contratação de um outro trabalhador, o que implicaria um custo que a empregadora não pode suportar.

Exigência imperiosas do funcionamento da empresa, designadamente a necessidade de assegurar os serviços de logística contratados com a cliente (...), mediante a adequação do regime de funcionamento da empresa ao dessa cliente, em 3 (três) turnos rotativos, implicam a recusa do pedido de alteração de horário de trabalho/autorização de horário flexível, formulada pelo trabalhador.

O trabalhador é indispensável, na execução dos serviços contratados com a referida cliente e a empregadora, atualmente, está impossibilitada de o substituir, mantendo-se a necessidade da continuação de um regime de laboração de 24 (vinte e quatro) horas diárias, 7 (sete) dias por semana e 30 (trinta) dias por mês, a executar pelos trabalhadores, em regime de 3 (três) turnos rotativos.

Ao requerimento dirigido à empregadora o trabalhador juntou cópia simples de um acordo de regulação de responsabilidades parentais, quando deveria ter junto certidão judicial atualizada desse documento.

O pedido de autorização de alteração de horário de trabalho/fixação de horário flexível, formulado pelo trabalhador, não cumpre os requisitos legais à respetiva elaboração, conforme previsto no artigo. 57.º do CT.

Decisão:

Termos em que, vistos e compulsados os factos descritos no relatório e conclusões que antecedem, as quais, por questões de economia processual se dão aqui por integralmente reproduzidas, é intenção da empregadora recusar o pedido de alteração de horário de trabalho/fixação de horário flexível, apresentado pelo trabalhador (...), com a categoria profissional de

..., trabalhador com o n.º (...), titular do Cartão de Cidadão n.º (...), Contribuinte Fiscal n.º (...), residente na (...) com os seguintes fundamentos:

i. *Exigências imperiosas do funcionamento da empresa, designadamente a necessidade de assegurar os serviços contratados com a cliente (...), mediante adequação de um regime de funcionamento idêntico, de laboração em 24 (vinte e quatro) horas diárias, em 7 (sete) dias por semana e 30 (trinta) dias por mês, a executar em 3 (três) turnos rotativos, diários, implicam a recusa do pedido de alteração de horário de trabalho/autorização de horário flexível formulada pelo trabalhador.*

ii. *O trabalhador é indispensável à atividade da empregadora, no cumprimento do contrato supra referido, mediante a execução de um horário de trabalho em 3 (três) turnos rotativos, sendo que a empregadora, atualmente, está impossibilitada de o substituir.*

iii. *O pedido de alteração de horário de trabalho/fixação de horário flexível formulado pelo trabalhador, não cumpre todos requisitos essenciais à respetiva elaboração, conforme previsto no artigo. 57.º do CT. (...)*”.

1.4. Do processo não consta que o trabalhador tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

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 subseqüentes 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, 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.

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

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 em apreço, o trabalhador solicita a alteração do horário de trabalho,

indicando que pretende passar a laborar em apenas 2 dos 3 turnos existentes, fundamentando o seu pedido no facto de ter um filho menor de 14 (catorze) anos e num problema de saúde.

2.28. De acordo com o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

2.29. No caso concreto, o pedido do trabalhador é omissivo quanto à existência de uma deficiência ou doença crónica do seu filho pelo que, detendo ele 14 anos de idade, conclui-se que o pedido não cumpre com os requisitos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.30. Acresce que o trabalhador se limita a referir que pretende trabalhar em apenas dois turnos, sem indicar quais, não sendo possível aferir qual a amplitude diária e semanal do horário que pretende praticar pelo que, também aqui, o pedido não cumpriria os requisitos necessários.

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

2.32. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 13 DE MAIO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES