

PARECER N.º 259/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2110-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.04.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

1.2. A trabalhadora por carta datada de 02.03.2020, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...) Assunto: Requerimento Pedido de Horário flexível

Eu, (...), com o n.º CC (...), residente na (...), a desempenhar funções de ... na (...), venho por este meio solicitar que me seja concedida a autorização para exercer funções em horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho com os seguintes fundamentos:

1.º O pedido resulta da necessidade de acompanhar, e prestar assistência ao meu filho, e ao meu enteado, menores de 12 anos, (...) nascido a 04/10/2019 e (...), nascido a 29/10/2012 com quem vivo em comunhão de mesa e habitação.

2.º O meu companheiro e pai dos menores, trabalha como ... no distrito de (...), com horários rotativos e compreendidos entre as 00h e as 24h, e folgas rotativas, não podendo ajudar na assistência às crianças.

3.º Sendo uma trabalhadora lactante, estando a amamentar o meu filho (atestado médico em anexo) tenho dispensa da prestação de trabalho no período noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte durante o período que durar a amamentação, bem como a dispensa para amamentação a 2 horas (redução a 6 horas de trabalho) por dia segundo o artigo 47.º do código do trabalho.

5.º Horário compatível com o da ama e estabelecimento de ensino primário, frequentados pelos seus dependentes de 4 meses e 7 anos de idade respetivamente. (documento em anexo.

6.º Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido (4.º) até ao meu filho completar 12 anos de idade.

Remeto, ainda, declaração emitida pela junta de freguesia onde resido na qual consta que o meu filho e enteado vivem comigo em comunhão de mesa e habitação (...).

1.3. Em 16.03.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“Requerimento pedido horário flexível

Acusamos a receção da missiva de V/Exa., datada de 02 de março de 2020 com o pedido de horário flexível, a qual mereceu a nossa melhor atenção e os seguintes comentários, e cujo teor notámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respectiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes:

Questão Prévia:

1. A colaboradora desempenha funções como ..., no ... (...), em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, por conversão de contrato de trabalho com termo resolutivo, com a carga horária contratualizada, e praticada, de 40h;

2. O restante tempo corresponde ao intervalo de descanso, nos termos estipulados no artigo 213.º do Código do Trabalho;

3. De salientar que, a profissional goza ainda de dispensa de prestação de trabalho durante a prestação efectiva de trabalho e dentro do horário de trabalho, de duas horas para amamentação, e atentas as condições particulares da actividade desempenhada, a trabalhadora tem como tarefas manuseamento da caixa, recebimento dos pagamentos, auxílio de clientes.

A entrada mais tarde e saída mais cedo dificultaria o trabalho de atendimento e funcionamento do ... junto dos clientes, considerando que na presente data existem duas trabalhadoras com baixa médica, o que naturalmente condiciona o bom funcionamento do ...;

4. Aliás, V/Exa. pratica o horário das 7h às 13h00, ou das 15h00 às 21h00 com o intervalo de descanso de trinta (30) minutos, desde março de 2020, beneficiando assim da redução de horário para amamentação;

Do Horário Flexível:

1. Para a trabalhadora com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2. Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa que estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores, (...) têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”.

3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe

“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o direito do trabalhador/a, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível, devendo o horário elaborado pelo empregador respeitar os seguintes termos:

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

4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

5. No entanto, tal não poderá significar — no caso de uma empresa, que é proprietária de um ..., aberto 24 horas por dia, ininterruptamente, todos os dias do ano — que esse horário flexível, possa ser praticado em período de funcionamento contínuo.

6. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho; nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário.

7. Acontece, porém que V. Exa. requer um horário flexível, compatível com o horário da Ama do seu filho menor, porém, não esclarece qual a flexibilidade pretendida, não contemplando um período para intervalo de descanso nos termos legalmente estabelecidos, nomeadamente, no artigo 213.º do Código do Trabalho.

8. Acresce que, V. Exa. aquando da celebração do contrato de trabalho, obrigou-se à prestação de uma carga horária semanal de 40h, sendo o horário a elaborar (...), de acordo com o serviço de colocação, bem como organização, esquema e escala de funcionamento daquele.

9. No entanto, como já referido, V/Exa. não propõe qualquer horário, apenas refere que o mesmo tem que ser compatível com o horário da Ama, e bem assim, o horário proposto não contempla a carga horária contratualizada, mas apenas 35 horas de trabalho efetivo, se considerarmos o intervalo de descanso de trinta (30) minutos.

10. A este propósito referimos o seguinte, para que a área onde labora (Loja) possa funcionar de modo eficaz é necessário que estejam assegurados colaboradores com horário de abertura de loja, bem assim como outros com horário de fecho de estabelecimento, em todos os dias da semana;

11. Importa referir o seguinte, os horários rotativos são a solução encontrada para os nossos colaboradores, o que permite a distribuição mais igualitária do trabalho, de modo a que não sejam sobrecarregados apenas alguns dos colaboradores, tendo assim todos a hipótese de conciliar a vida profissional com a vida pessoal;

12. O facto de estarmos perante horários rotativos implica que ao mexer no horário de um colaborador, isso se vá repercutir nos horários de todos os outros colaboradores da mesma área, sobrecarregando os demais colegas, impondo-lhes uma maior carga de trabalho;

13. Consequentemente, ao abrirmos esta exceção à sua situação teríamos de abrir também a todas os colegas que se encontram em situação semelhante o que tornaria praticamente impossível o normal funcionamento e a capacidade de resposta no ...,

que se veria numa situação de ruptura de pessoal, o que obrigaria a contratar mais trabalhadores, o que neste momento é muito oneroso para a Entidade Patronal;

14. Resumindo, todos os nossos colaboradores têm de fazer aberturas e fechos, rotativamente, e as folgas ao fim de semana têm igualmente de ser rotativas, isto em abono do bom funcionamento do ..., não nos sendo possível fixar horários, nem os reduzir, atendendo ao facto acrescido de V/Exa. beneficiar de uma redução para amamentação;

15. Acresce ao exposto que o período de indisponibilidade para trabalho por si indicado na missiva a que ora damos resposta, representa para o estabelecimento onde labora, o período semanal mais alto de vendas, registando incrementos nas mesmas na ordem dos 50% (cinquenta por cento);

16. Em conformidade com o que foi exposto supra, o pedido por si dirigido é, pois, causador de prejuízo sério para a nossa empresa, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento do ..., impossibilitando-a de deter o número de colaboradores mínimo para um funcionamento eficaz e capaz de responder à demanda. De facto, o ... funciona diariamente com 3 elementos no período da manhã, dois pela tarde, e por condicionamento, no período nocturno apenas um, o que obriga a loja a fechar uma hora mais cedo, o que implica perdas em vendas em artigos de ... e de ..., uma vez que apenas um colaborador é insuficiente para atender a diversos pedidos, e como já referido, não é possível contratar mais ninguém, e V/Exa. já com restrição de horário, duas colaboradoras estão de baixa médica, e num futuro próximo mais colaboradoras terão períodos de amamentação.

17. Ora, adicionalmente, ao flexibilizar o seu horário de trabalho, os restantes colaboradores teriam de ser sobrecarregados com a atribuição de horários de trabalho mais exigentes, o que não se afigura, de todo, justo.

18. E de outro modo não pode ser considerado porquanto os horários praticados pelos colaboradores, mesmo quando atribuídos no âmbito da parentalidade, devem contemplar um intervalo de descanso, não podendo a colaboradora requerer uma jornada condicionada.

19. De salientar que, não alegou, nem fez prova da impossibilidade de suporte familiar, do outro progenitor ou da família alargada, porque, apenas refere que trabalha na região da ... num horário 00h00 24h00, ficamos assim sem saber atinar que horário é, acresce ainda que, ainda assim deverá ter dias de descanso, e adicionalmente, o outro progenitor também pode solicitar um horário flexível, e não demonstrou que é casada ou vive em regime análoga ao do casamento, e por fim, só tem um filho, sendo o outro menor mencionado apenas filho do progenitor pai, não estando contemplado nas normas invocadas.

20. Não obstante, acontece que V. Exa. requer a atribuição de um horário flexível, como se fosse passível de ser enquadrado como horário flexível, não contemplando um período para intervalo de descanso conforme legalmente estabelecido.

21. «Ainda assim, num pedido de autorização de horário flexível, não é possível que um/a trabalhador/a venha a efetuar mais de seis horas consecutivos de trabalho, nem mais de 10 horas de trabalho diário, consoante o postulado no artigo 56.º do Código do Trabalho. Ora no pedido em análise, a trabalhadora não indicou qual o horário a praticar, apenas solicitou horário flexível, nada mais.

22. É por demais evidente, face aos factos que aqui se expõem que estamos perante uma situação de exigência imperiosa de funcionamento do ..., motivo pelo qual é manifestamente impossível atender à solicitação de V. Exa, pelo menos na forma como configura o pedido, porquanto não se trata de um pedido de horário flexível nos termos legalmente estabelecidos, sendo que propõe uma carga horária semanal inferior.

23. Em síntese, o que se pretende aqui afirmar é que a atribuição dum horário conforme o que foi configurado, não só não tem qualquer suporte nem na letra nem no espírito da norma que invoca, como é manifestamente impossível de considerar (...), face às responsabilidades que assume no âmbito do atendimento no ..., pela antiguidade e experiência profissional, desde logo porque não contempla o horário de 40h, a que V/Exa. se vinculou.

24. De salientar que, na presente situação, e atendendo a que as responsabilidades parentais são partilhadas entre ambos os progenitores, não existindo prova de suporte familiar do outro progenitor ou da família alargada, poderá, o presente pedido ser entendido como uma forma de aproveitamento do estatuto de protecção da parentalidade, uma vez que já beneficia do regime de amamentação, e existem outras figuras jurídicas contempladas que asseguram o apoio à família.

NESTES TERMOS: (...) vem por este meio pronunciar-se pela recusa de atribuição de horário conforme é solicitado pelas razões supra expostas, designadamente, as exigências imperiosas do funcionamento do ..., e a impossibilidade de substituição da trabalhadora, dada a sua antiguidade e experiência profissional.

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

Assunto: Resposta à intenção de recusa por p/entidade empregadora

Em resposta a vossa carta de intenção de recusa ao meu pedido cabe-me discordar de certos pontos, nomeadamente:

No ponto 4

Nesta linha indica que:

Actualmente encontro-me a praticar o horário das 7.00 às 13.00h ou das 15.00h às 21.00 e que tenho ainda 30m de descanso.

Situação esta que não corresponde à verdade, até à data faço o horário indicado seguido, não me sendo atribuído os 30m para descanso que indica.

Além de que o facto de estar a amamentar impede-me de prestar trabalho nocturno, em horário compreendido entre as 20.00h de um dia e as 7.00h do dia seguinte segundo o artigo 60.º do Código do Trabalho, artigo este que a empresa encontra-se incumprindo.

No ponto 7

2. Em relação à flexibilidade esclarecendo e complementando que os meus horários de entrada poderão ser entre as [7.00h e as 9.00h], os horários de saída entre as [15.00 e as 18.00].

Os horários para refeição e pausa entre o 12.30 e as 13.00 ou entre as 13.00 e as 13.30.

Dias de descanso, sábados, domingos e feriados.

No ponto 8

3. Na altura de celebração do meu contrato de trabalho com a empresa não tinha um filho recém-nascido no qual depende muito de mim para se alimentar, porque amamento e devido à idade que tem (5 meses). Não tinha na altura a preocupação com horários de ir deixar ou buscar o meu filho a ama/creche, nem sequer a preocupação de aos fins-de-semana ter que ficar com ele, uma vez que este tipo de serviço não funciona nestes dias e não tenho onde deixar o meu filho.

No ponto 9

4. A respeito da carga horário por mim indicada, são 40 horas semanais “início 08.30 e termo às 17.00 (amplitude de 8.30/dia) se retirar os 30 minutos para refeição perfaz 8 horas de trabalho efetivo” e não 35 como indica, posto isto, cumpro a carga horária contratualizada.

No ponto 11

5. Embora sejam feitos horários rotativos existem circunstâncias em que os horários expostos não são da conveniência dos trabalhadores por diversos motivos, e mesmo os funcionários tentando trocas de serviços entre colegas garantindo assim o serviço, a empresa não autoriza, não sendo assim verdadeira a afirmação por vós efectuada, prejudicando assim a vida pessoal dos funcionários sem nenhum outro motivo aparente. Saliento também a situação ocorrida quando a empresa escalou no turno da tarde (em que só são duas pessoas) para trabalhar comigo uma outra trabalhadora que amamenta e também estava com horário reduzido, cabendo às funcionárias decidir qual das duas saía às 23h (hora de rendição), mesmo após ambas o terem alertado, a preocupação foi zero, o que é bastante preocupante, e mais uma vez infringido o art.º 60 do Código do Trabalho.

No ponto 12

6. Os horários são rotativos, mas só para alguns colaboradores.

Actualmente 2 funcionários num conjunto de 11 têm horários fixos, sendo o serviço prestado somente de manhã, imagino que por favorecimento ou antiguidade, os

referidos trabalhadores muito ocasionalmente fazem um ou dois turnos da tarde, e houve uma colaboradora que por ter sido mãe quando regressou ao activo esteve mais de 6 meses no turno da manhã.

No ponto 13

7. É do meu conhecimento que na empresa de momento não se encontra ninguém com horário flexível para prestar assistência a filho menor de 12 anos nem existe nenhum pedido a não ser o meu.

No ponto 15

8. Em relação a este ponto no que refere na sua carta, diz que regista incrementos na ordem dos 50%, não concordo uma vez que aos fins de semana e noites existe uma redução de funcionários indicado também por si no (ponto 16), e sendo assim essa afirmação é subjetiva, especulativa e irrelevante, monitorizando-se mais movimento e facturação no período em que peço o horário daí existirem mais funcionários no turno da manhã em dias úteis.

No ponto 16

9. Nesta linha refere que se encontra duas funcionárias com baixa médica, afirmação que não é verdadeira, existe uma funcionária com licença de gravidez e uma funcionária de licença para cuidar do filho menor de 12 anos porque de momento as escolas/creches se encontram encerradas devido à COVID-19. Situação esta que eu pondero efectivar não o tendo feito ainda para não prejudicar o serviço e porque de momento e até à data tenho conseguido a muito custo conciliar os meus horários com os do meu companheiro.

Refere ainda que num futuro próximo mais colaboradoras vão beneficiar do horário de amamentação no qual não entendo o plural usado nesta frase uma vez que só uma funcionária se encontra em licença de gravidez.

No ponto 19

10. Neste ponto refere que ficam sem saber que horários do meu companheiro tem, e que também tem dias de descanso, como disse no meu requerimento ele está sujeito a trabalhar em horários compreendidos entre as 00.00 e as 24.00h trabalhando consoante o horário para o qual é escalado, escala esta que sai de 3 em 3 dias podendo calhar

*qualquer horário no período indicado, uma vez que são horários **irregulares e rotativos (declaração em anexo)**, assim como o dia de descanso.*

Denoto também má-fé e ousadia de tentar passar o assunto para a outra entidade empregadora, não assumindo os direitos que os seus trabalhadores têm, mas respondendo à sua afirmação, não é de todo viável nem oportuno uma vez que o meu companheiro acabou de assinar contrato, estando ainda no período experimental, e tal pedido de “horário flexível” poderia comprometer a sua continuidade na empresa.

Na declaração emitida pela junta de freguesia que enviei como anexo na posterior carta consta o nome do meu companheiro com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, com casa comprada e vivendo juntos à cinco anos, não entendendo a afirmação que refere que não demonstrei se era casada ou vivia em regime análogo ao do casamento, fui bem explícita.

Em suma, e sem mais nada a acrescentar realço que sempre fui uma funcionária exemplar que apenas está a pedir um direito que me assiste, para continuar a poder trabalhar bem como sempre fiz até à data, livre de preocupações acerca se consigo ir buscar o meu filho ou não, para que não lhe falte colo nem alimento, e conseguindo desempenhar bem ambos os papéis, a de mãe e a de trabalhadora.

Nota: aguardo parecer da CITE sobre esta situação, esperando que cumpra o que lhe é exigido legalmente e envie todo o processo para apreciação.

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).

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 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.

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.

2.23. 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/a 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 desígnios 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

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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 solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, até o seu filho perfazer 12 anos, indicando que pretende que lhe seja elaborado um horário de trabalho compatível com o horário da ama e estabelecimento de ensino frequentado pelo seu filho e enteado respetivamente.

Para o efeito, alega a necessidade de prestar assistência ao seu filho nascido em 04.10.2019 e ao seu enteado, nascido em 29.10.2012, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Analisado o pedido da trabalhadora, afere-se que esta não indicada a amplitude diária e semanal do horário que pretende praticar, nem as horas de início e termo do período normal de trabalho, conforme determina o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.29. Acresce referir que a requerente, em sede de apreciação à intenção de recusa, vem esclarecer que de forma a cumprir com o período normal de trabalho, pretende um horário entre as 08h30 e as 17h, com 30 minutos de intervalo de descanso, usufruindo dos dias de descanso ao sábado, domingos e feriados.

2.30. Assim, só nesta fase é que a trabalhadora indicou a amplitude diária e semanal em que pretende que o horário lhe seja elaborado, sem, contudo, referir que se tratava de um novo pedido.

2.31. Com efeito, esta Comissão tem entendido que quando um/a trabalhador/a, em sede de apreciação à intenção de recusa, traz elementos novos e determinantes à apreciação do pedido, sem solicitar uma revogação do pedido inicial – como é o caso - os mesmos não podem ser considerados, porquanto, comprometem o direito do

empregador se pronunciar, conforme previsto o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.32. Em rigor, de acordo com o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador, nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a, deve remeter o processo para apreciação desta Comissão, inexistindo lugar a qualquer pronúncia sobre eventuais alegações realizadas pelo/a trabalhador/a.

2.33. Face ao exposto, conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais do pedido da trabalhadora, enunciados no presente parecer e determinados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder, podendo a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido em conformidade com a lei.

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

2.35. Sem prejuízo do anteriormente exposto, aluda-se para o facto de que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

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, 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.

APROVADO EM 13 DE MAIO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE:

“A CGTP vota contra por considerar que a trabalhadora indicou a plataforma em que balizou o período em que a empresa pode organizar o seu período de trabalho diário, o que pode fazer, no âmbito da aplicação da norma correspondente ao artigo 56 do código do trabalho, existindo horários praticados na empresa que estão contidos nessa plataforma temporal indicada.”