

PARECER N.º 330/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de 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.

Processo n.º 2996-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.06.2020, de ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.

1.2. O pedido de horário flexível foi apresentado pela trabalhadora, em 28.05.2020, para assistência a um filho menor de 12 anos de idade, nos seguintes termos:

"..., sua trabalhadora contratada para "desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional de ...", venho pela presente apresentar a V. Ex.ª pedido/autorização para prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, ao abrigo do regime de trabalhado, com responsabilidades familiares para efeitos de conciliação da vida pessoal com a atividade profissional. Com efeito, como é do V/ conhecimento tenho um filho de 5 anos de idade, o ..., nascido a 25/02/2015 que vive comigo e com o pai em comunhão de mesa e habitação, e pretendo prestar trabalho em regime de horário flexível a partir do dia 25 de Junho de 2020 até o meu filho completar 12 anos de idade. A prestação de trabalho nesse regime é a única -que me permite conseguir conciliar a minha vida pessoal com a vida profissional e assegurar as minhas

responsabilidades familiares, em especial para com o meu filho, levando e indo-o buscar à escola dentro dos períodos que me são permitidos, tanto mais que como sabem o pai do meu filho presta trabalho para duas entidades empregadoras, o que não lhe permite prestar assistência à educação do nosso filho, nem lhe permite ir levá-lo, nem o ir buscar no fim dos períodos escolares diários. Mais informo que ao abrigo desse regime de horário flexível o início do meu período normal de trabalho terá que ser a partir das 9:h00 horas e o seu termo terá que ser impreterivelmente até às 18h00 horas, com um intervalo de descanso não superior a uma hora, todos os dias úteis da semana. Para os efeitos legais declaro expressamente que o meu filho menor de idade, vive comigo em comunhão de mesa e habitação (...)."

- 1.3. A entidade empregadora a 05.06.2020, comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...)

"Após análise cuidadosa ao conteúdo da comunicação escrita que me remeteu, recebida no dia 28 de maio de 2020, venho, para todos os efeitos legais, responder em conformidade com o aí requerido e transmitir a minha intenção de recusa com os fundamentos melhor identificados de seguida. Conforme é do conhecimento de V. Exa., o horário de funcionamento da secção de ... é das 10:00h às 20:00h, com encerramento das 13:00h às 15:00h, sendo que as funções para as quais foi contratada são prestadas nesta secção do estabelecimento comercial, não existindo outra secção onde possa prestar o trabalho para o qual foi admitida, uma vez que as outras são de ...

Tendo em atenção não só a segurança dos trabalhadores, com exigências extraordinárias nos tempos atuais fruto da pandemia COVID19 e orientações do Governo e da Direção Geral de Saúde, diferente do que sucedia até março de 2020, bem como da organização global do serviço ... nas suas diversas valências, não existe outra possibilidade senão a sua prestação de trabalho no horário das 10:00h às 20:00h, com intervalo de descanso entre as 13:00h e as 15:00h, de 2.ª a

6ª feira, tendo eu já tido especial cuidado e atenção em organizar todo o serviço do estabelecimento para que o seu horário de trabalho não incluisse nem sábados nem domingos para poder estar com o seu filho, o que não sucede, como bem sabe, com as outras secções e os trabalhadores do sexo masculino das mesmas que aceitaram a sua situação e modo de organizar para que a ... pudesse ter este horário e não prestasse qualquer serviço ao fim-de-semana, por exemplo. Relembro que, anteriormente, nos informou que a sua pretensão residia apenas em função do horário disponível da creche particular frequentada pelo seu filho, a qual inclusivamente possibilita o horário indicado, não esquecendo a possibilidade que tem de auxílio de familiares, pelo que não alcançamos, com todo o respeito, o movimento para, agora, nesta data, solicitar d) O horário de trabalho atualmente em vigor, em regime fixo, das 10:00h às 20:00h, com intervalo de descanso das 13:00h às 15:00h permite-lhe querendo, acompanhar a recolha do seu filho na creche;

f) compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, pelo que acredito que o seu horário lhe permite acompanhar a recolha do seu filho na creche, considerando o período de funcionamento do estabelecimento. A organização de horário das secções existentes no estabelecimento comercial, as quais são dependentes umas das outras, permite que não se beneficiem uns trabalhadores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades de conciliação da vida profissional com a vida pessoal tal como a ..., o que, inclusivamente, faz com que não trabalhe nem ao sábado, nem ao domingo, nem aos feriados ou sequer preste trabalho suplementar ou por turnos, devidamente remunerado existindo já uma previa organização no estabelecimento comercial para este efeito com os seus colegas;

g) A alteração do horário de trabalho ora requerida colocaria em causa o trabalho realizado e o funcionamento do estabelecimento comercial, ou seja, exigiria alterar a vida de todos quantos trabalham no estabelecimento;

h) em caso de necessidade, o seu marido poderá sempre assegurar a recolha do vosso filho na creche, não tendo recebido, até à data, nenhum documento demonstrativo dessa impossibilidade;

i) Não existem outros trabalhadores para assegurar convenientemente as tarefas de ... face aos meios humanos disponíveis;

j) Não se mostra possível modificar o horário de trabalho dos restantes trabalhadores, nem o horário de funcionamento do estabelecimento comercial, uma vez que isso colocaria em causa não só a saúde e segurança dos trabalhadores, atenta a exigência dos cuidados decorrente da situação de calamidade provocada pela pandemia COVID19, como também a própria manutenção de todos os demais contratos de trabalho em vigor, já que colocaria em causa, de forma grave e desproporcionada, a igualdade entre trabalhadores, pois estaria a prejudicar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal dos restantes trabalhadores em benefício de uma só pessoa;

e) Esta modificação de horário de trabalho ora requerida obrigaria à contratação de um novo trabalhador para assegurar o período de funcionamento da secção de ... das 18:00h às 20:00h, situação que implicaria um esforço financeiro elevado, o qual, atenta a crise financeira verificada no sector automóvel, poderia colocar em causa a manutenção dos demais postos de trabalho atualmente existentes no estabelecimento das secções de ...;

f) A organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento dos serviços e impossibilidade de substituir a trabalhadora, sendo esta indispensável às funções que desempenha, visto ser a única que as desempenha no estabelecimento; g) A secção de ... funciona das 10:00h às 20:00 em articulação com as outras secções, pelo que a pretensão da ... não é enquadrável no horário de funcionamento do serviço onde desempenha as suas funções, visto pretender desempenhá-las das 09:00h às 18:00h, o que obrigaria a uma modificação dos horários das outras secções, do estabelecimento comercial e da vida pessoal de todos os seus colegas havendo também implicação direta nas entregas dos serviços aos nossos clientes. Face ao exposto e acresce que, tudo tenho feito para manter os postos de trabalho existentes no estabelecimento comercial, acedendo sempre a todos os pedidos

que os trabalhadores me apresentam, não recorri ao lay-off para permitir que o Estado apoiasse empresas e pessoas com maiores necessidades e carências, o que implicou um tremendo esforço financeiro pessoal ao longo destes meses para manter o estabelecimento em funcionamento, face à quebra abrupta de faturação observada, pelo que, caso tenha de contratar outra pessoa para o horário das 18:00 às 20:00h, o que é extremamente difícil na zona geográfica em que nos encontramos e para este específico período em causa, estaremos perante uma duplicação de trabalho e, conseqüentemente, de pagamento de remuneração, conduzindo a uma rutura financeira que pode ser irreparável e colocar em risco de funcionamento o estabelecimento e a manutenção dos demais trabalhadores. Não posso, por isso, em consciência, aceitar o pedido apresentado.”

- 1.4. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, datada de 21.06.2020, via e-mail:

“(…)Acuso a receção no dia 18 de Junho de 2020 da carta que o Exmo. Senhor ... me enviou a transmitir a sua intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível que mereceu a minha melhor atenção e sobre cujo teor me pronuncio aqui para todos os legais efeitos.

Em primeiro lugar, começo por dizer que sendo a comunicação que me enviou uma declaração receptícia (isto é uma declaração que apenas produz os efeitos a que destina, nomeadamente os efeitos legais previstos no artigo 57.º, n.s 3 e 4 do Código do Trabalho), essa declaração chegou ao meu conhecimento apenas no dia 18 de Junho de 2020, data em que os serviços de correio me a entregaram em minha casa. Pelo que, tendo a Sua intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível me sido comunicada num prazo superior aos 20 dias contados da receção do meu pedido (este foi rececionado por si a 28/5/2020), a lei considera que o pedido que fiz foi aceite nos exatos termos em que o apresentei (artigo 57, n.º 8, al. a) do Código do Trabalho), motivo pelo qual a V. intenção de recusa não pode produzir quaisquer efeitos, considerando-se aceite o meu pedido de autorização de regime de horário de trabalho flexível por incumprimento do referido prazo legal.

Sem conceder, e apenas por cautela, não posso deixar de me pronunciar sobre o que mais é dito nessa carta para alegadamente fundamentar a intenção de recusa comunicada, e que na verdade espelha bem que não tenha ainda percebido o alcance do direito que a lei me reconhece nos artigos 56.º e 57 do Código do Trabalho e que constituem consagrações de direitos constitucionais fundamentais. Assim, contrariamente ao que diz na carta, desde que sou trabalhadora da empresa há mais de 3 anos a esta parte o horário de funcionamento da secção de ... sempre foi das 9.00 horas às 18.00 horas, com encerramento das 13.00 horas às 14.00 horas, coincidindo esse horário de funcionamento com o horário de trabalho que sempre executei (tal como outros que me antecederam nas funções que exerço) e que consta do meu contrato de trabalho escrito (cuja cópia vai em anexo). Acresce que, além de desconhecer qualquer autorização de funcionamento ao Sábado ou Domingo, consta expressamente do meu contrato que os meus dias de descanso semanal são os Sábados e Domingos, motivo pelo qual aceitei celebrar o contrato, pelo que nunca a organização do trabalho podia ser alterada com eliminação ou alteração dos meus dias de descanso semanal. Sendo certo que, como bem sabe, foi o seu comportamento reiterado de alterar unilateralmente o meu horário de trabalho, para o período das "10:00H às 20:00H, com intervalo de descanso entre as 13:00 H e as 15.00H, de 2ª a 6ª feira" comunicado via email no dia 13/5/2020, pelas 6:16:23PM (que aqui junto em anexo), sem a obrigatória consulta prévia exige pelo Código do Trabalho, que me obrigou a ter de recorrer ao exercício de um direito que a lei me reconhece enquanto trabalhadora com responsabilidades familiares.

E foi exatamente por alteração de horário padecer da referida ilegalidade que no dia 8/6/2020, data em que regresssei ao trabalho, me apresentei para trabalhar no meu horário de sempre, pelas 9.00 horas da manhã, tendo sido impedida de o fazer, apenas me sendo permitido que o iniciasse pelas 10.00 horas desse dia. Por outro lado, contrariamente ao que alega, as regras de distanciamento no meu trabalho estão bem mais asseguradas em relação a mim do que aos demais trabalhadores, pois o distanciamento físico entre o local onde presto o meu trabalho e onde os meus colegas da ... prestam o seu trabalho é bem maior do

que o distanciamento físico entre aqueles, sendo a proximidade física entre aqueles funcionários muito maior do que a proximidade de qualquer um deles para comigo, além do que existe uma pequena parede separadora entre o local onde trabalho e onde aqueles trabalham que assegura o cumprimento das orientações para a prestação do trabalho nas empresas. Não existem, pois, factos concretos que coloquem em causa qualquer orientação das entidade legais emitidas face à pandemia COVID (que de resto nem são especificadas de modo a me poder pronunciar em concreto), e que justifiquem que não possa efetuar as tarefas de ... dentro dos limites de início e termo para os períodos de trabalho a fixar que indiquei no meu pedido. Sendo que, como sabem os meus restantes colegas de trabalho frequentemente trabalham além do seu horário normal, ou seja, muitas vezes trabalham depois das 18.00 horas e aos Sábados, sem que isso alguma vez tenha sido interpretado como uma mudança de horário de trabalho daqueles, ou constituíssem algum obstáculo a que trabalhassem depois das 18.00 horas. De igual modo, como bem sabe, inscrevi o meu filho na creche que frequenta, sita junto do meu local de trabalho e não próximo da minha casa, precisamente porque fui contratada e do meu contrato constava que o meu horário de trabalho era de segunda a sexta-feira, das 09:00H às 18:00H, com intervalo das 13:00H às 14:00H, com descanso semanal aos Sábados e Domingos, horário que me permitia entregá-lo e ir buscá-lo e conciliar as minhas responsabilidades familiares como mãe e a minha vida profissional nos termos contratados. Assim, contrariamente ao que quer fazer crer na carta, não comuniquei ou impus qualquer alteração do horário de trabalho, nem propus qualquer horário de trabalho concreto; apenas fiz constar do meu pedido de autorização, além de outras, a exigência legal de indicação dos limites, estes sim impreteríveis, dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, os quais fixei entre as 9.00. horas e as 18.00 horas, cabendo-lhe assim elaborar um horário que respeitasse esses limites de início e termo do horário de trabalho, o que não fez. Quanto à indicação do prazo de duração do meu pedido de autorização trata-se de uma exigência do Código do Trabalho indicar o prazo previsto para aquela, dentro do limite aplicável, estabelecendo-se apenas quanto a essa matéria que o limite aplicável é a idade até 12 anos, o que fiz constar legalmente

do meu pedido, não se tratando assim de questões de bom senso ou boa fé que deviam nortear a relação laboral e que, além de mais, os Seus mails de 9/4/2020, 7/5/2020 13/5/2020 são o reflexo de quem atua com bom senso ou boa fé. Mais: para exercer o meu direito a lei em lado algum fala na necessidade de junção de declaração da entidade empregadora do meu marido em como o mesmo se mostra impossibilitado de ir buscar o nosso filho à creche, pelo que essa invocação não tem qualquer sustento legal da intenção de recusa. Por fim, não posso deixar de dizer que se é certo que possa em abstrato um empregador possa, dentro de certos condicionalismos alterar um horário de trabalho do trabalhador, desde que respeite todos os requisitos materiais e formais para o efeito, mais certo é que um trabalhador com responsabilidades parentais possa exercer sem retaliações um direito que lhe assiste: o direito de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, em qualquer altura da vida do seu filho até ao limite dos 12 anos de idade, mal percebendo que digam agora ter que vir a contratar um novo trabalhador para fazer a ... das 18.00 horas às 20.00 horas quando nunca praticaram esse horário na prestação desses serviços, e que como sabem é impraticável de executar no período de Inverno, em que anoitece a partir das 17.00 horas e não existe luz suficiente e adequada para fazer a ... (motivo pelo qual normalmente durante o inverno termo os meus trabalhos de ... mais cedo). Em face do exposto, além da intenção de recusa não ter sido comunicada e do meu conhecimento no prazo que a lei estabelece (adiante-se por motivos que não são de culpa minha) e, conseqüentemente, ter-se por aceite o meu pedido, acrescento ainda não existirem motivos legais que sustentem essa intenção de recusa."

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 19.12.2019.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*
- 2.2. 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.
- 2.3. 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”.

- 2.4. 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.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 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 Sociais¹, 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

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

- 2.9.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos *e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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.”.

- 2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito “(...) à *organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*”
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** 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.
- 2.15.** 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 e a justificação da sua pretensão, 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).

- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.

2.19. 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.

2.20. 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”.

2.21. 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.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura 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 indicadas 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.

2.23. É doutrina maioritária 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 apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada

² 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.

pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.24. Assim, entende-se 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 consubstancia 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, observando 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.

2.25. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.26. Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a

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

possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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.

2.27. 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 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, a trabalhadora vem solicitar o seguinte regime de horário flexível: “. .”

2.28. A requerente sustenta o pedido no facto de o marido também trabalhar em laboração contínua o que dificulta o apoio à filha de ambos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, a fim lhe prestarem o devido e necessário acompanhamento.

- 2.29.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão argumentando o seguinte: “ Esta modificação de horário de trabalho ora requerida obrigaria à contratação de um novo trabalhador para assegurar o período de funcionamento da secção de ... das 18:00h às 20:00h, situação que implicaria um esforço financeiro elevado, o qual, atenta a crise financeira verificada no sector automóvel, poderia colocar em causa a manutenção dos demais postos de trabalho atualmente existentes no estabelecimento das secções de ...”
- 2.30.** No entanto esta razão invocada na intenção de recusa entra em contradição com o que está consagrado no contrato de trabalho, que reza assim no seu artigo 5.º:” O segundo outorgante obriga-se a prestar 40 horas de trabalho por semana, de acordo com o horário em vigor na empresa, o qual, nos termos da lei, podem ser alterado unilateralmente por esta. No início da execução do presente contrato é unitariamente faxado ao segundo outorgante o seguinte horário de trabalho: de Segunda a Sexta-feira das 09:00H às 18:00, com intervalo de descanso das 13:00H às 14:00H e descanso semanal aos Sábados e Domingos”.
- 2.31.** Analisada a intenção de recusa, verificamos que a razões invocadas não se subsumem em razões imperiosas, porque são contraditórias.
- 2.32.** A trabalhadora contesta a intenção de recusa e afirma que, contrariamente ao que é dito pela entidade empregadora e uma vez que ambos os progenitores trabalham por turnos, só com este horário conseguem conciliar a vida profissional com a vida familiar.
- 2.33.** Refere a trabalhadora em sede de intenção de recusa que: ”

- 2.34. Em desacordo com a única justificação apresentada pela entidade empregadora, para a não atribuição do requerido horário flexível, foi apresentado à empresa uma declaração médica, em que se refere que o horário agora pretendido pela requerente para conciliação é também aquele, que por motivos óbvios, é mais vantajoso à evolução favorável do seu estado de saúde.
- 2.35. Refira-se ainda que não esclarece a entidade empregadora quais os horários ali praticados, com indicação dos períodos de trabalho e dos períodos de descanso.
- 2.36. Elucide-se que o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, reitera-se a posição explanada nos pontos 2.22 a 2.29. e remete-se para o entendimento da jurisprudência patente no Acórdão da Relação do Porto⁴, de 02.03.2017, de que se transcreve o seguinte excerto: - “ (...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.” (negrito e sublinhado nossos).
- 2.37. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão:

4

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

- “São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.” (negrito e sublinhado nossos).

2.38. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador e com consagração nas normas laborais de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.39. Colide ainda com o que o legislador entendeu, reiterado pela Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que” : A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o “ acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das

responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”, pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele “retrata uma modalidade de trabalho atípica, válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.” – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.

- 2.40.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do ..., ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável 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 aos trabalhadores/as 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 aos trabalhadores/as essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE DE 22 DE JULHO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL(CAP).-