

PARECER N.º 468/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 3745-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 04.09.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na empresa supra identificada.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora datado de 04.08.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

..., trabalhadora da ..., na filial ..., com a categoria profissional de ..., vem expor e solicitar a VI Exa. o seguinte:

A signatária é mãe de duas crianças, ..., com a idade de 5 anos e ..., com a idade de 1 ano que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.

Com a finalidade de prestar uma assistência mais de acordo com as necessidades dos meus filhos, venho solicitar a V. Exa. que me seja concedido um horário flexível onde pretendo reduzir a hora de almoço para 30 minutos.

09:00 — 13:00

13:30 — 17:30

Grata pela atenção dispensada, vem solicitar de acordo com o supra exposto que me seja concedido pela minha entidade patronal horário flexível reduzindo a hora do almoço para 30 minutos.

1.3. Por carta datada de 24.08.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

(...)

1. A ... é uma empresa que se dedica ao ... de produtos alimentares,
2. Deste modo, aplicamos o Contrato coletivo do trabalho entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outro o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviço Comércio, Restauração e Turismo- SITBSB, publicado no Boletim do Trabalho e emprego n.º 24, do 29 de junho de 2019, atualmente em vigor.
3. V. Exa exerce funções como ..., estando afeta à filial do ...
4. Durante a prestação de trabalho V. Exa. supervisiona a ... garantindo o cumprimento das regras definidas na documentação da ... Garante ...

Garante o apoio aos responsáveis pela ...
5. Apesar de V. Exa. solicitar um horário flexível a verdade é que entendemos que o requerido não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei.

Vejamos,

- 6, "Determina o n.º1 do artigo 56.º que qualquer trabalhador "com filho menor de 12 anos, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...) ";estipulando o n. 2 do artigo 56.º que o horário flexível é aquele que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho ,competindo ao empregador elaborar o horário de trabalho"
7. Destarte, o horário de trabalho é definido pelo empregador, pelo que a V. Exa apenas caberá escolher, dentro desses limites, as horas de início e hora do termo do período normal de trabalho diário.
8. Desde o início do seu contrato, V. Exa sempre desempenhou a sua atividade em regime de isenção de horário de trabalho , desde logo pela natureza das funções desempenhadas.
9. O que V. exa vem requerer é a alteração do horário de trabalho, deixando de laborar no regime de isenção de horário de trabalho, solicitando a fixação do seu horário de trabalho num regime de laboração de segunda a sexta feira , entre as 9h e as 17h30, 30, com redução

do intervalo de descanso de 01 (uma) hora para 30 (trinta) minutos a observar entre as 13h00 e as 13h30.

10. Ora, tal pedido não consubstancia um pedido de prestação de trabalho em regime de de horário flexível, o que legitima a presente recusa. No mesmo sentido, veja-se o parecer N.º 37/CITE/2019, processo n.º 2-FH/2019 “Face ao exposto, a CITE delibera: ...Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora, porquanto o pedido apresentado não consubstancia um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível e não cumpre os requisitos do pedido de prestação de trabalho em regime de tempo parcial”

11. Mais informamos que o regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não abrange a possibilidade de reduzir o período de pausa (ou redução do intervalo de descanso)

12. Com efeito, o cumprimento de um horário flexível possibilita a escolha da prestação de trabalho, dentro de certos limites fixados pelo empregador, entre as horas de início e de termo do período de trabalho normal diário, podendo o trabalhador efetuar até 06 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia

13. No entanto, tal flexibilidade não interfere com o dever de cumprir com o intervalo de descanso previsto no n.º 1 do artigo 213º do Código do Trabalho.

14. Diga-se que, ao abrigo desta disposição, as partes podem proceder à redução do intervalo de descanso, cumprido que seja o procedimento próprio previsto no n.º 2, por via de IRCT, ou no n.º 3 mediante intervenção da ACT.

15. Todavia, tratam-se de procedimentos próprios, não confundíveis com o regime da parentalidade e, em concreto, com o direito ao horário flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

16. Acresce que, regendo-se a relação laboral pela CCT acima identificada no ponto 2, há a considerar ainda a aplicação do disposto na cláusula 28ª, que sob a epígrafe de “Intervalo de descanso” dispõe que“(...) O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora , nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo(..)

17. Ora, do supra exposto resulta que o IRCT aplicável à relação laboral não prevê a possibilidade da redução do intervalo de descanso.

18. Ademais, o pedido enviado por V. Ex não cumpre os requisitos do artigo 57.º, n. 1 alíneas a) e b) do Código do Trabalho. Da análise da comunicação enviada por V. Exa, apenas se presume que o seu agregado familiar é composto por si e pelos seus filhos, não se verificando a junção de qualquer documentação comprovativa do alegado .

19. Por outro lado, não é indicado o prazo previsto para a aplicação deste regime, nem se verifica a junção de qualquer documento que comprove que o menor vive em comunhão de mesa e habitação ou que o pai dos seus filhos trabalhe num horário incompatível com o auxílio das responsabilidades parentais, não se vislumbrando também qualquer documento que comprove que o pai dos seus filhos não se encontra, ele próprio, a beneficiar de flexibilidade horária atribuída pela sua entidade patronal.

Neste sentido, veja-se o parecer N. 39/CITE/2019, processo n.º 4/FH/2018 "Conclui-se, da análise dos mapas de serviço constantes de fls 9 do presente processo, que não se encontram preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho... 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 ... ".

20. Portanto, ainda que a empresa se pautar por uma preocupação e zelo com todos os seus trabalhadores, na tentativa de promover o bem-estar e felicidade no trabalho e a respetiva conjugação com a vida familiar, a verdade é que a aprovação deste pedido, devidamente instruído, geraria uma grande instabilidade na empresa em geral e nos recursos humanos em especial, como se demonstrará.

21. Efetivamente, V. Exa foi contratada a 15 de janeiro de 2008, tendo sido condição essencial para a sua contratação a aplicabilidade do regime de isenção de horário de trabalho, por forma a ir ao encontro das necessidades da ... Ora a aplicação do horário flexível é incompatível com a prestação de trabalho em regime de isenção do horário de trabalho.

22. Pelo que, atento o supra exposto, a atribuição do horário requerido por V Exa implicaria a cessação do regime de isenção de horário de trabalho e a conseqüente necessidade da ... proceder à contratação de um trabalhador para ocupar o seu lugar por forma a manter o nível do serviço prestado, o que não é nesta fase comportável face á conjuntura económica

que se vive causada pela pandemia do COVID 19 e respetiva gestão económica da empresa.

23.É de realçar o impacto que uma nova contratação a termo implicaria no aumento com despesas cm retribuições e subsídios de refeição, mas também com a necessidade de aumento de custos ao nível das contribuições para a Segurança Social agravamento de seguros de acidentes de trabalho, e do preço da empresa de segurança e higiene no trabalho, bem como fundos de compensação do trabalho.

24. Pois bem, tal custo seria excessivo na medida em que não poderia ser aportado a um qualquer ganho inerente, bem pelo contrário, uma vez que estaríamos a contratar uma pessoa apenas para fazer face a um período limitado de horário, no qual V. Exa não poderia exercer funções.

25. De resto, iríamos ficar com um recurso humano excedente, dado que, em certos períodos de tempo, o mesmo estaria com as suas funções esvaziadas.

26. Assim, pelas razões expostas determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível, por não se enquadrar no regime legal pretendido e encontrar-se formalmente mal instruído.

27. Ainda que fosse passível de se enquadrar no regime previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho e se encontrasse devidamente instruído de acordo com o artigo 57.º, sempre estaria a empresa obrigada a proceder á sua recusa por comprometer seriamente o funcionamento do serviço onde V. Exa presta atividade.

28. Atento o supra exposto, vimos pela presente comunicar a V. Exa. A nossa intenção de proceder à respetiva RECUSA

29.Mantendo-se o seu regime de trabalho na modalidade de regime de isenção de horário de trabalho.

1.4. Do processo remetido à CITE consta a apreciação do trabalhador à intenção de recusa, nos seguintes termos:

Tendo presente o teor da comunicação datada de 27 de Agosto de 2020, através da qual V. Exas. manifestam a intenção de recusar o pedido que formulei para trabalhar em regime de horário flexível, venho nos termos e para os efeitos do n. 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, apresentar a minha apreciação aos V/fundamentos de recusa.

Como V. Exas. tem conhecimento, por constar no meu cadastro de trabalhadora, tenho dois filhos menores de 12 anos, por esse motivo, solicitei atribuição de um horário em regime flexível, com hora de entrada as 9h e saída as 17h30m, cabendo a V. Exas. organizar o horário de trabalho dentro da amplitude fixa sugerida.

Acresce referir que, para o efeito disponibilizei-me para que o meu período de intervalo, designadamente, a hora de almoço, fosse reduzido para trinta minutos.

Os fundamentos indicados por V. Exas. assentam essencialmente no facto de não ter observado as formalidades legais no pedido que formulei, e, ainda, no facto de ter indicado um horário fixo e não um horário assente em plataformas móveis.

Porém, V Exas. não desconhecem que sou mãe de dois menores, de 5 e 1 ano, respetivamente, como ainda o meu marido e progenitor é trabalhador na V/empresa, o qual não se encontra a exercer o direito a trabalhar em regime de horário flexível.

Pelo que, os argumentos apresentados por V. Exas. para a recusa em organizar o horário de trabalho em regime de horário flexível não devem proceder, uma vez que o horário solicitado pode ser enquadrado na definição de horário flexível, nos termos da alínea b) do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Quanta aos fundamentos indicados nos números 11 a 16 da V/comunicação, assentam numa interpretação diferente daquela que o n.º 4, do artigo 56.º do Código do Trabalho visa salvaguardar no que tange aos direitos de parentalidade.

Na verdade, V. Exas. não são alheias que os direitos de parentalidade consagrados no Código do Trabalho são imperativos, aplicando-se, portanto, as normas contidas no referido diploma legal.

Nessa medida, V. Exas. no âmbito da previsão contida no n.º 4, do artigo 56.º do Código do Trabalho podem organizar o horário de trabalho, prevendo a prestação de trabalho até seis horas consecutivas, reduzindo assim, o tempo de intervalo, até se fazer a jornada diária de trabalho, que no caso é de 8 horas.

Pelo que, ao efetuar o pedido para iniciar a prestação de trabalho às 9h e terminar às 17h30m, com redução do intervalo para 30 minutos, continuo a prestar 8 horas diárias de trabalho, sem que tal ponha em crise a prestação das minhas funções.

Os fundamentos indicados por V. Exas. não merecem qualquer tutela legal, uma vez que não demonstram em que medida e que a atribuição do horário que solicitei põe em causa o funcionamento da empresa, ou mesmo, as funções que executo, designadamente a supervisão da receção dos produtos comprados tendo em atenção as regras definidas no ..., entre outras.

Face ao exposto, não se alcançam as exigências imperiosas que levam a impossibilidade de atribuir do horário em regime flexível.

Por fim, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho solicito a V. Exas que submetam o processo do pedido de atribuição para trabalhar em regime de horário flexível a Comissão para a Igualdade no Emprego e no Trabalho (CITE), para que profira o respetivo parecer.

1.5 - A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.
- 2.4** 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).

- 2.5** 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”.
- 2.6** 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.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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 atividade profissional com a vida familiar.”

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento

da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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;

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e

que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No contexto descrito, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo horário das 09h às 17h30, com 30 minutos de intervalo.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento aos seus filhos, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação.
- 2.15** Esta Comissão tem entendido ser 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/ou 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 diário. ²
- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.17** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e

² Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.*" (sublinhado nosso)

em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.³

2.18 Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado deve ter-se por válido, por reunir os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

2.19 Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora alega que não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho que permita ir ao encontro de um horário de trabalho que se enquadre entre as 09h e as 17h30, considerando as normas laborais e as condições contratualizadas, bem como que o pedido não é nem compatível com o regime de horário de trabalho e organização do serviço, concluindo que o mesmo não reúne os requisitos legais do artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.20 A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, os quais devem ser interpretados no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, ou seja, que a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões

³ No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: "Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT."

incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou as razões que impossibilitam a substituição da trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.21** Ora, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções. Limitou-se a proferir considerações vagas, genéricas e conclusivas, sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos ou períodos.
- 2.22** Alega que o pedido da requerente não é enquadrável nos tempos de trabalho praticados nem compatível com a organização do serviço embora não o demonstre.
- 2.23** É de sublinhar que a organização dos tempos de trabalho pelo empregador deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial proteção do trabalhador, em razão da parentalidade, tanto mais que não implicam qualquer ausência do mesmo. Sucede o oposto, na medida em que o trabalhador que requer horário flexível, está obrigado a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou, ou seja, 8 horas diárias, sendo de salientar que os tempos de trabalho que compreendem o seu período normal de trabalho semanal, não sofrem alteração.
- 2.24** Na esteira do referido supra e sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as

trabalhadores/as. É esta a razão que justifica o afastamento do horário contido no contrato de trabalho das trabalhadoras/es com responsabilidades familiares.

- 2.25** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.26** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

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 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 30 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DE TURISMO DE PORTUGAL