

PARECER N.º 612/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 4936-FH/2020

I – OBJETO

1.1. Em 27.10.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ...

1.2. Por carta datada de 29.09.2020 e entregue em mão própria na mesma data, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

Eu, ..., ..., com o número de funcionária ..., a exercer funções na instituição que V. Exas. superiormente dirigem, venho pelo presente meio solicitar a atribuição de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos (junto segue cópia do respectivo cartão do cidadão do menor), como disposto nos termos do ponto n.º 1 do artigo 56 do Código de Trabalho:

“O trabalhador com filho menor de doze anos, ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos.”

Especificamente venho requerer que me seja atribuído um horário compreendido entre as 07:00 horas e as 17:00 horas a vigorar em dias úteis, sábados, domingos e feriados, a fim de prestar a necessária assistência a filho menor de doze anos a meu cargo.

Declaro ainda que, segundo o ponto n.º 1, alínea b) 1 do artigo 57.º do Código de Trabalho, o menor, ..., vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, como comprova o documento próprio, anexado, atestado pela respectiva Junta de Freguesia.

Peço e espero deferimento (...)”.

1.3. Por carta datada de 15.10.2020, a entidade empregadora apresentou a intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Indeferimento de pedido de horário flexível de ...

Exma. Senhora

Na sequência do pedido de atribuição de horário flexível apresentado por V. Exa. junto da ..., datado de 29/09/2020, vem a mesma informar, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, da Intenção de Recusa do referido pedido nos termos nele formulados, por impossibilidade e indisponibilidade de serviços dentro do horário pretendido, os quais já se encontram preenchidos por outros trabalhadores que apresentaram anteriormente pedido de flexibilidade de horário.

Como é do conhecimento de V. Exa., a ..., enquanto concessionária ..., tem de cumprir os horários e os serviços estabelecidos no contrato de concessão celebrado com o Estado Português.

Tais serviços são prestados em horário alargado e aos fins-de-semana, estando a ... obrigada a preencher escalas de serviços para o horário

contratualmente definido e que comporta o período das 6 horas às 23 horas.

Nesse sentido, a ... é obrigada a ter Serviços de ..., bem como, Serviço de ..., a operar no horário de funcionamento da atividade de ..., incluindo assim horário para além das 17h00 e incluindo fins de semana.

Acresce ainda que a configuração do horário pretendido por V. Exa não reveste a natureza de um horário em regime flexível.

Importa salientar que, de acordo com o n.º 2 do artigo 56 do Código de Trabalho,

“Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” e o n.º 3 desse mesmo artigo vem dizer que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatório, 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.”*

Como bem se pode ver, o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível previsto no artigo 56.º, não abrange a escolha dos dias para prestação de trabalho por parte do trabalhador, mas apenas e só os períodos dos horários dos serviços nos dias em que haja prestação de trabalho, devendo ser respeitados os dias de descanso semanal e complementar definidos no respetivo contrato de trabalho. Não obstante e fazendo uma análise aos serviços no horário pretendido, temos atualmente:

Dias úteis - 4 Serviços de ... que cumprem o solicitado;

Fins de semana e feriados - 2 Serviços;

Atualmente para o mesmo serviço e horários existem já 3 funcionários com horário flexível para o mesmo período, 1 funcionário com regulação parental e ainda 1 funcionário com o estatuto de trabalhador estudante, ou seja, um total de 5 trabalhadores.

Pelo que a atribuição a V. Exa., de horário flexível, com o regime de saída até às 17h, importará a inexistência de trabalhadores disponíveis para os outros horários e a impossibilidade de prestação de serviços da empresa, serviços esses essenciais e de carácter público. Esta situação provoca um prejuízo sério à ... porque implica necessariamente a quebra dos Serviços de ..., os quais são essenciais para os utentes da

A atribuição de horário flexível apenas será possível no regime que não determine o final do período normal de trabalho até às 17h, por forma a assegurar a existência de trabalhadores suficientes para a prestação de serviços da

Nos termos da lei, designadamente, dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, a atribuição de horário flexível está sujeita a requisitos de forma e de substância, impendendo sobre o trabalhador a obrigação de cumprimento desses requisitos.

Contudo, prevê igualmente a lei, a possibilidade de recusa do pedido de horário flexível fundado no artigo 57.º C.T. desde que fundamentado em exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituição de trabalhador, ou seja, a recusa é admissível aquando da existência de uma impossibilidade fáctica de cumprimento de um dever legal.

Face ao exposto, no presente caso, a ... vê-se objetivamente impossibilitada de atribuir horário flexível, conforme solicitado, por força do número de trabalhadores disponíveis para os serviços e horários existentes e praticados pela

Pelo que, vem a ... recusar a V. Exa., o pedido de atribuição de horário flexível das 7h às 17h, face às obrigações contratuais e legais a que a ... está sujeita de cumprimento dos serviços públicos de transporte, uma vez que é impossível a compatibilização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da ..., com a atribuição de horário flexível com saída até às 17h, por força do número de trabalhadores afetos ao serviço e o horário alargado em que é obrigatório o funcionamento do serviço.

A atribuição do horário flexível nos moldes pretendidos por V. Exa., introduziria graves perturbações na organização e no funcionamento da empresa (...)".

1.4. Por carta datada de 21.10.2020, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

Assunto: Pedido de revisão ao indeferimento de horário flexível de parentalidade

Exmos. Senhores,

Eu, ..., ..., com o número de funcionária (...), notificada do indeferimento à solicitação do horário flexível de parentalidade para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, venho manifestar o meu desacordo com o explanado relativamente à justificação apresentada por V. Exas., quanto à existência de serviços disponíveis, atendendo que existem possibilidades compatíveis com o meu pedido, no que respeita aos serviços normalmente definidos, existem seis possibilidades, sendo estes: 4 serviços de ..., 1 serviço de ... e 1 serviço de ..., que cumprem o solicitado.

Pelo que reitero nova apreciação do pedido do horário efectuado, horário este compreendido entre as 07h00 da manhã e as 17h00 da tarde em dias úteis, sábados, domingos e feriados. Como tal, venho pelo presente meio solicitar, a V. Exas., uma revisão ao pedido de horário flexível de

parentalidade, apresentado na data de 29/09/2020, visto que existem horários compatíveis com o pedido efetuado.

Além do que, legalmente, tanto a Constituição da República Portuguesa, como o Código de Trabalho, preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, como mencionado na alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT. Mesmo que não fosse o caso, de acordo com o Decreto-lei do Código de Trabalho n.º 7/2009, artigo 24, ponto n.º 1, todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e tratamento no que se refere a condições de trabalho, independentemente da sua situação familiar. Neste sentido, apesar de existirem funcionários com horários específicos, deverá prevalecer a igualdade e rotatividade de serviços (...)."

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.

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

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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

conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais 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 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 de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado, um horário compreendido entre as 07h e as 17h, em dias úteis, sábados, domingos e feriados, para prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de

substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Na intenção de recusa, a entidade empregadora, alega em suma, o seguinte:

- Os serviços dentro do horário pretendido já se encontram preenchidos por outros/as trabalhadores/as que apresentaram anteriormente pedido de horário flexível;
- A ... enquanto concessionária de um serviço ... tem de cumprir os horários e os serviços estabelecidos no contrato de concessão celebrado com o Estado Português, sendo que tais serviços são prestados em horário alargado e aos fins de semana das 06h às 23h;
- A configuração do horário pretendido não reveste a natureza de um horário em regime flexível, porquanto a prestação de trabalho em regime de horário flexível não abrange a escolha dos dias para prestação de trabalho por parte do/a trabalhador/a;
- No horário pretendido, existem 4 serviços de ... que cumprem o solicitado, nos dias úteis, e aos fins de semana e feriados, existem 2 serviços;
- Para o mesmo serviço, existem já 3 funcionários com horário flexível, 1 funcionário com regulação parental e ainda 1 funcionário com estatuto de trabalhador estudante, ou seja, um total de 5 trabalhadores/as;
- A atribuição do horário solicitado, com regime de saída até às 17h, importará a inexistência de trabalhadores/as disponíveis para os outros horários e a impossibilidade de prestação de serviços da empresa serviços esses essenciais e de carácter público.

2.30. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, cumpre desde já referir que se entente que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

2.31. Ora, quanto ao argumento de que os serviços compatíveis com o horário solicitado já se encontram preenchidos por trabalhadores/as que solicitaram o horário flexível anteriormente, cumpre referir que, em nossa opinião, a recusa de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *"requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional"*(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho), motivo pelo qual, este argumento se nos afigura improcedente.

2.32. Em bom rigor, aceitar os argumentos do empregador, seria considerar a existência de um *"numerus clausus"* no que ao gozo de direitos relacionados com a parentalidade diz respeito, permitindo aceitar uma discriminação injustificada em razão da ordem temporal em que os pedidos são efetuados.

2.33. Com efeito, aquilo que se tem defendido é que o facto de existirem determinados horários específicos já autorizados, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.34. Neste sentido, se não for possível que todos/as os/as trabalhadores/as, que solicitaram e/ou venham a solicitar a prestação de trabalho em determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.35. Quanto ao argumento da entidade empregadora, onde defende a tese que o

horário solicitado não se enquadra no conceito de regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, por não abranger a escolha dos dias da semana para prestação de trabalho refira-se que tal questão não se coloca porquanto se afigura que a trabalhadora se disponibiliza para trabalhar em todos os dias da semana.

2.36. Sem embargo do exposto, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário da Comissão, assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, bem como, dos dias da semana que pretende usufruir do descanso semanal obrigatório e complementar.

2.37. De facto, esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

2.38. A este propósito, importa referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8....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.º 56º, nº 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."*

2.39. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *"(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e*

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”.

2.40. Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos, o que se considera que não foi realizado.

2.41. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.42. Saliente-se ainda 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 proteção 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE NOVEMBRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.