

PARECER N.º 210/CITE/2021

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 1088-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 13.04.2021, 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 ..., no ...

1.2. Por carta datada de 12.01.2021 e recebida em 13.01.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Eu, ..., ..., funcionária n.º (...), a desempenhar funções na loja ..., sita no ..., em regime de contrato sem termo, venho por este meio solicitar a V. Exa. que me seja concedida a autorização para exercer funções em regime de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do trabalho. Pretendendo com este pedido, que me seja concedido um horário semanal fixo no intervalo das 09h00 às 18h00, em dias úteis, para acompanhar e apoiar os meus filhos de 5 (cinco) meses e 7 (sete) anos de idade.

Requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite dos 12 (doze) anos da minha filha mais nova, previsto no código.

Resido em ... onde os meus filhos frequentam os respectivos estabelecimentos de ensino, e o meu conjugue encontra-se a trabalhar em regime de escala e horários rotativos, conforme declaração da sua entidade patronal em anexo, o que me impossibilita trabalhar por turnos com dois filhos menores a cargo.

Mais declaro que vivo com os meus filhos em comunhão de mesa e habitação (...).”

1.3. Por carta datada de 20.01.2021, a entidade empregadora respondeu, conforme se transcreve:

“Exma. Senhora,

Vimos por este meio acusar a receção da sua comunicação datada de 12/01/2021, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

O seu pedido de horário flexível foi aceite pela entidade patronal, porém apenas poderá ser reflectido no horário de trabalho aquando o regresso efectivo ao trabalho.

Uma vez que se encontra neste momento no regime de contrato suspenso a 100%, não estão reunidas as condições para usufruir do mesmo e devido a este clima de incertezas que estamos a atravessar, passo a informar que na data de regresso efectivo ao trabalho, deverá remeter novamente o seu pedido horário flexível (...).”

1.4. Em conformidade com a resposta da entidade empregadora mencionada no ponto antecedente, a trabalhadora através de email de 06.04.2021, reforçou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Caros colegas,

No seguimento da conversa telefónica com a colega dos Recursos Humanos ..., e porque se avizinha a abertura da loja e do meu regresso ao trabalho, convinha desde já esclarecer o meu horário de trabalho, tomando em linha de conta que foi por vós aceite o meu pedido de horário flexível pelos motivos então alegados na minha carta datada de 12/01/2021, com o horário semanal fixo no intervalo das 09h00 às 18h00, em dias úteis.

Encontro-me ainda disponível, tal como informei verbalmente, que poderei prestar trabalho num sábado ou domingo, por mês, de acordo com a folga do meu esposo.

Alerto ainda para o facto que o horário por mim solicitado vai de encontro com o perfil de cliente da loja onde trabalhava: empresas, municípios e grupos (...).”

1.5. Por email de 09.04.2021, a entidade empregadora apresentou a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Boa tarde Exma. Senhora, ...

Reportando-nos ao V. e-mail datado de 6 de abril de 2021, na qual apresenta um requerimento para prática de horário flexível no enquadramento do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo facto de ter um filho menor de 12 anos com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

(...)

... em resposta ao peticionado pela funcionária, vem expor e fundamentar que:

1. A requerente tem direito, nos termos da lei, ao horário flexível que solicita;
2. De acordo com o art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, têm direito a trabalhar em regime de horário flexível;
3. Nos termos do artigo 56.º n.º 3 do Código de Trabalho, o **“horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal”, cumprindo os períodos de presença obrigatória que a entidade empregadora previamente fixar;**
4. O n.º 3 do referido artigo estipula as regras do horário flexível:
 - a) 1 ou 2 períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) A indicação das horas de início e termo dos períodos, não pode determinar que cada um desses períodos tenha menos de 1/3 do trabalho diário, podendo a duração ser reduzida para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Um intervalo de descanso não superior a duas horas;
5. Ocorre que V. Exa., em virtude do encerramento da loja de rua em ..., presta serviço numa loja situada em centro comercial. Ora, é sabido que os centros comerciais trabalham 7 dias por semana, estimando-se, por agora, que na fase em que nos encontramos das medidas de combate à pandemia irão ter o horário das 10h00 às 21h00 dias úteis e das 10h00 às 13h00 aos fins-de-semana e feriados, contudo progressivamente o horário aumentará tendendo para a normalidade. Ora, considerando o número de trabalhadores alocados à loja, não é possível cobrir todo o horário de funcionamento da mesma em caso de aplicação de horário fixo a V. Exa, conforme solicitado, dado que por um lado os centros comerciais não estão abertos à hora em que pretende começar o horário e, por outro lado, não é possível encaixar os horários completos de modo a cobrir o horário de funcionamento do centro comercial, se uma das colaboradoras abandonar a loja às 18h00;
6. Adicionalmente, cumpre informar também, como acima se expôs, que o horário solicitado por V. Exa, não é um horário flexível e que, em todo o caso, cabe ao empregador definir o horário flexível nos termos do artigo 56.º n.º 3 do Código do Trabalho.

7. Por fim, cumpre esclarecer que esta empresa manifestou abertura a conceder o horário solicitado, como não podia deixar de ser, tendo solicitado que voltasse a expor a situação aquando do regresso efectivo ao trabalho exactamente para que se pudesse avaliar o enquadramento existente nesta data. Infelizmente as necessidades prementes da empresa de momento não permitem a adoção deste horário.

Face ao supra exposto, e à especificidade dos horários dos ... que trabalham na ..., indefere-se o peticionado uma vez que o pretendido é um horário fixo incompatível com o horário de funcionamento da loja de shopping.

Deste modo, a única opção possível de adoção deste horário será a sua transferência para a loja de ... onde será possível colocar em prática este horário quando a loja abrir (...).

1.6. Em 13.04.2021, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exm.ºs Senhores,

Em resposta ao V. email datado de 09.04.2021, relativamente à recusa ao meu pedido de horário flexível: Antes de mais cumpre um pequeno esclarecimento, o meu pedido baseia-se no facto de ter não um, mas sim dois filhos menores, de 8 meses e de 7 anos, conforme certidões de nascimento que vos enviei aquando da formulação do meu pedido. Mantendo na íntegra todas as demais circunstâncias familiares que motivaram o meu pedido, bem como os documentos juntos que comprovam e fundamentam o meu pedido.

Venho manifestar o meu desacordo relativamente ao ponto 5., 6., 7., pelo qual decidem em indeferir o meu pedido de horário flexível, com fundamento de que o mesmo é incompatível com o horário de funcionamento em loja de shopping. Dando como única opção a minha transferência para a loja de ..., local onde será possível pôr em prática o horário quando a loja abrir. Assim, vejamos:

O horário flexível não é incompatível com o horário fixo.

Tal como vos referi tenho disponibilidade para trabalhar diariamente das 10h00 até às 18h00, ou no limite 18h30. Poderei inclusive fazer jornada contínua, trabalhando interruptamente das 10h00 às 17h00, pois tenho uma filha menor, a qual amamento.

Ou seja, em nada o meu pedido colide com os horários de funcionamento da loja em shopping, pois para manter a loja aberta, são precisos, pelo menos dois trabalhadores, tendo em conta os horários de abertura ao público por vós indicado, das 10h00 às 21h00.

O meu pedido é fundamentado em razões imperiosas de apoio à minha família, pois tal como referi, os meus 2 filhos menores, frequentam ATL que fecham às 19h00 e o meu esposo desempenha uma profissão, ..., em ..., que dista a cerca de 30 km, e trabalha por turnos, que não permite assegurar a rotina diária dos meus filhos, nomeadamente ir busca-los ao ATL até às 19h00, tal como os documentos que juntei comprovam.

A exigência imperiosa da empresa em me negar o pedido de horário flexível, verificar-se-ia, caso eu fosse a única trabalhadora da empresa e que a abertura da loja ao público tivesse dependente somente da minha pessoa. Assim, mesmo que eu não solicitasse trabalhar segundo o horário flexível, a empresa sempre necessita pelo menos de mais um funcionário para manter a loja aberta de segunda a sexta-feira, já não falando dos fins-de-semana.

A alternativa que me propõe de ir trabalhar para ..., que dista a mais de 76km da minha residência para cada lado, causa-me sérios prejuízos pessoais, pois não consigo de modo algum ir buscar os meus filhos ao ATL em ..., bem como causa um prejuízo económico, pois terei que despende bastante dinheiro nas deslocações diárias de casa para o local de trabalho.

Tal como referi, proponho-me, se for vosso entender prestar horário contínuo, o que aliás se coaduna com a loja em Shopping, que não fecha para almoço, tal como alegado por vós, com o horário das 10h00 às 21h00. Em suma, reitero a minha pretensão de exercer o direito que me assiste previsto no artigo 57.º do Cód. Trabalho do regime de horário flexível dentro do período das 10h00 até às 18h00, sendo certo que estou a amamentar pretendo exercer o meu direito a redução do horário de trabalho para o efeito. Mais declaro que me encontro na disponibilidade para prestar o meu trabalho em jornada contínua, se esse for o interesse da empresa.

Assim, ao abrigo do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Cód. de Trabalho deverá V. Ex.ª enviar o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades, com cópia do meu pedido e do V. fundamento da intenção de recusar e da minha apreciação (...)

1.7. Do processo remetido à CITE, foram ainda remetidos os mapas de horários de setembro, outubro e novembro de 2020, praticados na loja onde a trabalhadora se encontra alocada.

1.8. Em fase de instrução do Processo, esta Comissão solicitou informação sobre o período normal de trabalho da trabalhadora que é de 7h30, bem como a remessa dos horários de abril e maio de 2021.

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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

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

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de

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

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 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 caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível indicando que lhe seja atribuído um horário de segunda a sexta-feira, em dias úteis, no período

compreendido entre as 9h e as 18h, para prestar assistência aos seus dois filhos menores de 12 anos e que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, o empregador apresenta intenção de recusa, alegando exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

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. Assim, analisado o pedido da trabalhadora, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, a apreciação à intenção de recusa apresentada pela trabalhadora bem como os documentos carreados para o processo, afigura-se que não se encontram demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do serviço alegadas pelo empregador nem se verifica indisponível substituir a trabalhadora.

2.30. Com efeito, ao contrário do que alega o empregador, afigura-se possível encaixar os horários completos de modo a cobrir o horário de funcionamento do centro comercial com a saída da trabalhadora às 18h.

2.31. De facto, se atendermos aos horários atualmente praticados (10h-18h30; 11h15-19h15 e 12h30-21h) verifica-se que, mesmo que a trabalhadora saia às 18h, tal como solicitou, existem sempre, pelo menos 2 trabalhadores/as para assegurar o normal funcionamento da loja, pelo que não fica nenhum período a descoberto.

2.32. De igual modo, se afere que a amplitude indicada pela trabalhadora permite ao empregador, estabelecer o seu horário de trabalho, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, nomeadamente no horário das 10h às 18h, com um intervalo de descanso de 30 minutos³.

2.33. A isto acresce que a trabalhadora se disponibiliza para sair às 18h30, conforme consta da

³ Sobre o intervalo de descanso de 30 minutos, veja-se o Parecer n.º 15/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

apreciação à intenção de recusa, hora coincidente com o horário de saída do turno da manhã e constante do mapa de horários.

2.34. Quanto ao referido pelo empregador de que o pedido da trabalhadora não é um horário flexível, cumpre referir que tal como se descreve no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer e em diversos pareceres da CITE, têm-se entendido que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

2.35. Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.36. Neste sentido, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

2.37. Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “*por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal*”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “*o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal*”.

2.38. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.39. Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

2.40. Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.41. De facto, deve, sempre que possível atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.42. Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

2.43. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, e por isso, poder inviabilizar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.44. Em rigor, interpretar assim, seria obrigar os/as trabalhadores/as a escolher profissões que lhes permitissem ter determinados dias livres ou, em alternativa, quando quisessem ter filhos/as, terem de mudar de profissão de forma a atingir a almejada conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.45. A isto acresce que se afigura que quanto mais limitada for a escolha do/a trabalhador/a, mais fácil será a demonstração dos motivos imperiosos do funcionamento da empresa e/ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável – n.º 2 do artigo 57.º do CT.

2.46. Não será ainda despidendo invocar 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.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.”*

2.47. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora⁴ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: “(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e 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. (...)”.

2.48. Por último, salienta-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 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.

⁴ 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>

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE MAIO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.