

PARECER N.º 674/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 2892-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 11.11.2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de 18.10.2021, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Assunto: Requerimento de Regime de Trabalho em Horário Flexível

..., Coordenadora de Grupos e Eventos, a exercer desde 9 de Agosto de 2021 funções de carácter temporário como Rececionista, no ..., vem requerer a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de trabalho em horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, por ser trabalhadora com responsabilidades familiares com filhos até à idade de 12 anos, cujos dependentes são, ..., nascido a 31/07/2018 e ..., nascido a 01/02/2016, nos seguintes limites:

- Horário de trabalho semanal de 40h de segunda a sexta-feira, sendo os dias de descanso semanal obrigatório, ao sábado e ao domingo;*
- Início e termo dos períodos de trabalho normal diário entre as 09h00 e as 18h00;*
- Intervalo de descanso diário seguido de 30 minutos;*
- Horário em regime de trabalho flexível até o filho menor mais novo completar 12 anos;*
- Declara que vive com as crianças menores em comunhão de mesa e habitação;*

Mais informa, que caso haja necessidade de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, existe disponibilidade da requerente, em prestar o trabalho até 2 dias por mês, desde que os dias não sejam seguidos na mesma semana, que o período de trabalho normal diário seja de 8h, compreendido entre as 8h00 e as 19h00, com intervalo de descanso diário de 30 minutos e que seja informado com a antecedência mínima de 8 dias à data de entrada em vigor ou a partir do momento que for conhecida essa necessidade.

O presente requerimento prende-se com a manutenção da gestão da vida familiar, de forma a prestar apoio, assistência e acompanhamento escolar e extracurricular dos dois filhos menores de 12 anos, bem como dar

continuidade às rotinas familiares, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço e salvaguardando os interesses da entidade patronal, bem como no sentido se serem observados os princípios constitucionais e legais em matéria de conciliação da vida profissional com a vida familiar, que se encontram consagrados na alínea b) do n.º 1 do ad.º 59 da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do art.º 127 do Código do Trabalho e na alínea b) do n.º 2 do art.º 212 do Código do Trabalho.

(...)

1.3. Por correio eletrónico de 05.11.2021, o empregador comunicou a sua intenção de recusa, conforme se transcreve:

(...)

Acusamos a receção do seu e-mail de 18 de outubro de 2021 requerendo a atribuição de horário flexível por razões de gestão da vida familiar, no período compreendido entre as 09:00 e as 18:00 horas e demais condicionantes indicadas naquele seu mau.

Enviamos por email a decisão, pese hoje embora o novo contacto infrutífero telefónico para transmitir pessoalmente a decisão sobre o seu requerimento.

Atendendo à duração do horário semanal de 40 horas, com 8 horas de trabalho diário e restrições na prestação de trabalho aos sábados e domingos, o horário pretendido é, na prática, um horário tendencialmente fixo, com um intervalo de descanso diário de 30 minutos.

Como é do seu conhecimento, o combate à pandemia COVID-19 impôs inúmeras restrições ao funcionamento dos estabelecimentos hoteleiros, potenciadoras da alteração de hábitos dos clientes, que paralisaram a atividade do hotel, obrigando à adoção de medidas e ao recurso a apoios disponibilizadas pelo Governo para manutenção dos postos de trabalho.

O segmento de “grupos e eventos” foi e continua a ser particularmente atingido, manifestando uma tendência de muito difícil recuperação, não obstante o aliviar de algumas restrições, prevendo-se que só em 2023 seja alcançado um desempenho idêntico ao que se verificava na pré-pandemia e, ainda assim, com a grande incógnita sobre o comportamento futuro de uma clientela entretanto habituada a reuniões por meios telemáticos e com o medo de viajar.

Os números de “room nights” (RN) e de faturação dos “grupos e eventos” no ano anterior ao início da pandemia, comparados com o que se verificou a partir daí são suficientemente elucidativos do que se acaba de descrever. Com efeito, em todo o ano de 2020 registaram-se apenas 8.664 RN com uma faturação de € 612.335; em 2021 a previsão aponta para 5.199 RN e faturação de € 444.993; o que contrasta com o desempenho em 2019 com um número total de 46.805 RN e €2.952.385 de faturação. A quebra abrupta deste segmento em relação ao último ano pré-pandemia tem a dimensão inimaginável de 81,5% de “room nights” em 2020 e de 88,9% em 2021. Para dar resposta àquelas alterações da procura procedeu-se à reestruturação do departamento de “grupos e eventos”, deslocando duas das três trabalhadoras ali colocadas para a receção do hotel, secção desfalcada após a saída de alguns trabalhadores e que após a retoma de atividade continuava a registar, embora de forma ténue, algum movimento de clientes individuais.

Com a referida reestruturação, as tarefas do departamento de “grupos e eventos” mantêm-se integralmente asseguradas pela respetiva chefia ... A trabalhadora ... foi alocada à receção do hotel e a agora requerente à receção do Ginásio/SPA, situação que se manteve em relação à requerente ... até 9 de agosto, data a partir da qual houve necessidade de integrar também a requerente ... na receção do hotel. No entanto, apenas em outubro deste ano o horário da receção atribuído à requerente ... deixou de contemplar folgas ao sábado e ao domingo, por razões da rotatividade destes dias entre os diversos trabalhadores, bem como ao gozo de férias dos rececionistas ..., ... e ... Acresce que na altura da divulgação do referido horário de outubro foi dito claramente à requerente ... que se houvesse alguma data mais complicada revisitaríamos o horário e tentaríamos trocar.

Como a ... muito bem sabe, a receção do hotel funciona 24 horas por dia em todos os dias do ano. Os horários diurnos dos respetivos trabalhadores são organizados por turnos de modo a garantir a presença de pelo menos dois trabalhadores em cada turno no período compreendido entre as 07:00 e as 23:30, bem como as folgas rotativas aos sábados e domingos, pelo que é praticamente impossível flexibilizar horários nesta secção sem comprometer gravemente o atendimento aos clientes e a vigilância do acesso aos elevadores que servem os pisos de quartos. De salientar que se trata de um hotel com 354 quartos, com obrigação de oferecer um serviço compatível com a categoria de 4 estrelas que lhe está atribuída e de satisfazer as exigências de serviço ao cliente da marca internacional ... com que opera no mercado.

Tendo em conta o circunstancialismo descrito e indo de encontro à pretensão de flexibilização de horário nos termos requeridos, o seu posto de trabalho continuará a objetivar-se na receção do Ginásio/SPA, posto de trabalho onde, aliás, esteve colocada desde a reabertura do hotel em 26 de maio de 2021 até 9 de agosto deste ano. O novo horário a observar naquela receção será de 8 por dia, compreendidas entre as 09:00 e as 18:00 de segunda-feira a sexta-feira e intervalo diário de 30 minutos, prevendo-se um dia por mês de trabalho ao domingo, seguido de descanso semanal complementar à segunda-feira da semana seguinte, conforme mapas de horário em anexo para os meses de novembro e de dezembro de 2021. Nas épocas média e alta o horário poderá ser ajustado no que respeita aos dias de folga semanal, sendo exetável que venha a ter de realizar trabalho em cada mês em mais do que um dia em sábado ou domingo.

Temos por certo que a decisão agora transmitida permitir-lhe-á’ “gerar a vida familiar de forma a prestar apoio, assistência e acompanhamento escolar e extracurricular dos dois filhos menores” sobretudo se nisso for acompanhada pelo outro progenitor como, aliás, também é obrigação deste.

Em alternativa, se pretender folgar por regra aos sábados e aos domingos de cada semana, com horário diário das 09:00 às 17:30/18:00 horas (dependendo a hora de termo da duração do intervalo de descanso diário), poderá passar a exercer as funções de supervisora de “housekeeping”, se nisso tiver interesse e nos informar no prazo de 15 dias da opção pelo preenchimento deste posto de trabalho, sendo-lhe garantido, como é evidente, o valor da atual remuneração, independentemente da alteração de funções.

(...)”

1.4. Por correio eletrónico datado de 09.11.2021, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Assunto: Apreciação à decisão da entidade patronal face ao Requerimento de Regime de Trabalho em Horário Flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares nos termos do n.º 4 do art.º 57 do Código do Trabalho.

..., vem por este meio enviar a sua apreciação relativamente à decisão da entidade empregadora, face ao Requerimento de Regime de Trabalho em Horário Flexível, vindo expor e requerer o seguinte:

A requerente entende que a intensão de recusa pela entidade empregadora face à autorização de flexibilidade de horário requerida previamente, exercendo no momento funções temporárias como rececionista no frontdesk, não foi fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de a substituir se esta for indispensável, conforme o n.º 2 do art.º 57 do Código do Trabalho.

A requerente foi contratada no dia 5 de junho de 2017 para exercer funções como Coordenadora de Grupos e Eventos, sendo o horário de trabalho praticado desde esse dia, de 8h diárias de segunda a sexta-feira, compreendidas das 9h00 às 18h00 com 1h de descanso diário e com o sábado e o domingo como dias de descanso semanal obrigatório.

Desde o dia 9 de agosto de 2021, que a requerente exerce com carácter temporário, a função de rececionista no frontdesk, na condição previamente acordada verbalmente com a Direção, de que seria mantido o horário de trabalho praticado, desde que foi contratada. Horário esse, que também sempre foi o praticado pela requerente desde que iniciou a função de rececionista no frontdesk, nomeadamente nos meses de agosto e setembro de 2021, podendo ser observado e confirmado a existência desse horário, nas escalas de agosto, setembro e outubro de 2021 remetidos em anexo, com a designação de “A”.

Em setembro de 2021 a requerente viu-lhe ter sido alterado o horário de trabalho para o mês de outubro, impossibilitando a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, direitos esses reconhecidos na alínea b) do n.º 1 do art.º 59 da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do art.º 127 do Código do Trabalho e na alínea b) do n.º 2 do art.º 212 do Código do Trabalho, não havendo abertura imediata para revisar o horário por parte da Diretora de Alojamento.

A requerente alertou a Direção dessa situação no dia 18 de setembro de 2021 (segunda-feira) passando a citar:

No dia 15 de setembro de 2021 (sexta-feira) a requerente foi informada pela Diretora de Alojamento que não iria ser possível nesse mês manter o horário “A”, nem o descanso semanal ao fim de semana, mas que iria passar a ter o horário designado por “M3”, onde constavam duas grandes alterações.

Não só iria ter de iniciar o período de trabalho 1h mais cedo, nomeadamente às 8h00 em vez das 9h00, como também os dias de descanso semanal tinham sido alterados, tendo assim de folgar durante todo esse mês de outubro, às terças e quartas-feiras.

Nesse mesmo momento, a requerente informou a Diretora de Alojamento, que esse horário não era compatível com a gestão da sua vida familiar, que tendo duas crianças de 3 e 5 anos em escolas diferentes, uma na creche e outra no Pré-escolar, em que ambas implicam um deslocamento de carro, de casa para

a creche, da creche para o pré-escolar e do pré-escolar para o trabalho, não era de todo possível iniciar o período de trabalho às 8h00, além de que “perder” o descanso semanal ao sábado e ao domingo e começar a folgar durante todo o mês à terça e quarta-feira, também seria bastante complicado e inexecutável, pois tendo 2 crianças com idades de 3 e 5 anos que precisam do apoio e assistência presente e constante da mãe na sua rotina familiar, dentro e fora do contexto escolar, acautelando os horários das atividades curriculares e extracurriculares, além do apoio ao fim de semana, imprescindível para o cumprimento dos deveres de assistência e educação, o pai também exerce atividade em regime de horário por turnos e trabalho ao fim de semana. Com toda essa informação não houve nenhuma resposta nesse momento, no sentido de ajustar o horário, mas sim e passa a citar “(..) que era um problema que tinha que resolver em casa”.

Mais se observa, que a escala de Outubro reflete claramente, que a requerente sofreu de um tratamento discriminatório negativo, colocando-a numa posição menos favorável e desigual face ao descanso semanal obrigatório dos outros colaboradores do frontdesk, onde se pode observar que no total de doze colaboradores existentes nessa escala (não incluindo o colaborador ... sendo que é o motorista), e onde existe apenas uma única trabalhadora, além da requerente, também ela com responsabilidades familiares e inserida neste momento no regime da proteção da parentalidade por ser trabalhadora lactante, existe a possibilidade dos restantes colaboradores ajustarem os seus horários e folgas, de forma a ter sido garantido o horário previamente acordado com a requerente e não afetando assim o normal funcionamento da empresa, garantindo sempre um atendimento ao cliente dentro dos padrões da mesma.

Nesse mesmo horário é possível também constatar que sete colaboradores têm as folgas alocadas ao sábado ou ao domingo e que as mesmas são na sua maioria fixas e não rotativas como foi anteriormente informado pela entidade empregadora.

Mais se depreende que seria possível a requerente continuar a iniciar o período de trabalho às 9h00, pois tal como em época alta sempre o foi possível (no horário de Agosto e Setembro de 2021) e que a partir do dia 10 de Outubro, seria possível a requerente folgar conjuntamente ao sábado e ao domingo, estando esses dias assegurados por dois colaboradores, tanto no turno da manhã como no turno da tarde, havendo alguns desses dias também assegurados por um colaborador no turno intermédio, ou não havendo essa possibilidade, mas com os ajustes corretos, assegurar sempre os turnos.

Na decisão sobre o requerimento de regime de trabalho em horário flexível, enviado a 5 de novembro de 2021, pela entidade empregadora, a mesma:

(...) “Tendo em conta o circunstancialismo descrito e indo de encontro à pretensão de flexibilização de horário nos termos requeridos, o seu posto de trabalho continuará a objetivar-se na receção do Ginásio/SPA, posto de trabalho onde, aliás, esteve colocada desde a reabertura do hotel em 26 de maio de 2021 até 9 de agosto deste ano. O novo horário a observar naquela receção será de 8 por dia, compreendidas entre as 9:00 e as 18:00 de segunda-feira a sexta-feira e intervalo diário de 30 minutos, prevendo-se um dia por mês de trabalho ao domingo, seguido de descanso semanal complementar à segunda-feira da semana seguinte, conforme mapas de horário em anexo para os meses de novembro e

de dezembro de 2021. Nas épocas média e alta o horário poderá ser ajustado no que respeita aos dias de folga semana, sendo expeável que venha a ter de realizar trabalho em cada mês em mais do que um dia em sábado ou domingo.”

Face ao exposto acima, a requerente depreende que a entidade empregadora a quer realocar novamente à receção do ginásio/spa, em alternativa de continuar a exercer a função de rececionista no frontdesk.

Nesse sentido, a requerente informa que aceita, está disponível e tem preferência, em exercer novamente a função temporária de rececionista do ginásio/spa, desde que sejam observadas as condições solicitadas no requerimento inicial de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, reiterando o seu pedido nesse sentido.

Importa assim novamente salientar, que o objetivo do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, é proteger a maternidade e a paternidade que constituem valores sociais eminentes, nos termos do artº 33 do Código de Trabalho e protegidos constitucionalmente designadamente pelo artº68 da Constituição da República Portuguesa, como um todo e não apenas consoante a época baixa, média ou alta do mercado turístico em Portugal.

A requerente volta também a sublinhar, que caso haja necessidade de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, existe disponibilidade em prestar o trabalho até 2 dias por mês, desde que os dias não sejam seguidos na mesma semana, que o período de trabalho normal diário seja de 8h, compreendido entre as 8h00 e as 19h00, com intervalo de descanso diário de 30 minutos e que seja informado com a antecedência mínima de 8 dias à data de entrada em vigor ou a partir do momento que for conhecida essa necessidade.

Mais informa, que apesar do ginásio do hotel estar aberto aos hóspedes, todos os dias da semana das 6h30 às 22h00, o spa e a receção do ginásio/spa apenas funcionam das 9h00 às 18h00.

O horário praticado pela requerente enquanto exerceu aí funções, de 26 de Maio de 2021 a 8 de Agosto de 2021 (período considerado época média e época alta do mercado turístico em Portugal), foi das 09h00 às 18h00, com 1h de descanso diário, tendo o sábado e o domingo como dias de descanso semanal obrigatório, ou seja, a requerente sempre praticou esse horário, mesmo em época média e alta, o que faz com que a intenção de recusa da entidade empregadora também aqui não seja fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

A esta informação, soma-se ainda que, durante esse período, a entidade empregadora não alocou nenhum colaborador para a substituir aos fins de semana (apenas pontualmente se deslocava um estagiário) e que após o seu termino de funções até ao momento, esse mesmo posto de trabalho, não foi ocupado por nenhum colaborador.

Ainda assim, a requerente informa que durante o tempo que esteve nessa função observou ainda, que a mesma não acarreta um maior fluxo de trabalho ao fim de semana na época média ou alta, ao invés de na época baixa, pois tratando-se de um hotel mesmo em frente à praia e geralmente em época média e alta a meteorologia é favorável ao bom tempo, os hóspedes preferem na sua maioria usufruir de outros serviços

que o hotel proporciona, nomeadamente da piscina privada no exterior, do bar/esplanada e da praia em frente ao hotel.

Em jeito conclusivo, a entidade empregadora sugere mais adiante na sua decisão também o seguinte:

(...) Em alternativa, se pretender folgar por regra aos sábados e aos domingos de cada semana, com horário diário das 09:00 às 17:00/18:00 horas (dependendo a hora de termo da duração do intervalo de descanso diário), poderá passar a exercer as funções de supervisora de “housekeeping” se nisso tiver interesse e nos informar no prazo de 15 dias da opção pelo preenchimento deste posto de trabalho, sendo-lhe garantido, como é evidente, o valor da atual remuneração, independentemente da alteração de funções.

Face ao exposto, a requerente informa que, apesar da entidade empregadora lhe oferecer a possibilidade de garantir o horário solicitado, exercendo funções temporárias como supervisora de housekeeping, não aceita alterar para essa função, por considerar que a mesma lhe implica uma modificação substancial da sua posição e desvalorização profissional, conforme o n.º do artº 118 e o nº 1 do artº. 120 do Código do Trabalho, além de desprestígio e afetação da sua dignidade profissional.

Mais informa, que no início de Setembro de 2020, aquando a Direção informou a requerente, que não iria continuar a exercer a função de carácter temporário de hostess, (função temporária que exerceu de 10 de Agosto de 2020 a 4 de Setembro de 2020) por concluir que o horário de trabalho da requerente não conseguia ser compatível com o horário do restaurante do hotel, de modo a assegurar a receção dos hóspedes no período do pequeno-almoço e no período do jantar e lhe questionou qual seria o departamento que gostaria e não gostaria de trabalhar, a requerente informou que gostaria de experimentar a área administrativa, nomeadamente o Departamento de Contas a fornecedores ou clientes, por a mesma ser licenciada em Gestão de Empresas e com um currículo profissional na sua maioria baseado em cargos administrativos e que não gostaria, nem se sentia confortável em exercer qualquer função no departamento de housekeeping.

Ou seja, previamente a Direção já tinha conhecimento dessa informação, o que faz a requerente sentir que essa oferta de novas funções temporárias, aliciando a garantia do horário solicitado, seja a seu ver de carácter humilhante, de forma a afetar a integridade moral e a desqualificação profissional da requerente. Para concluir, informa-se que o processo deve ser submetido à CITE para parecer, sublinhando, no entanto, que a requerente aceita, está disponível e tem preferência para exercer a função temporária de rececionista do ginásio spa (sugerido na decisão redigida pela entidade empregadora no dia 5 de novembro de 2021), desde que se cumpram as condições solicitadas, que foram redigidas no requerimento de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares no dia 18 de outubro de 2021.

Solicita-se que seja enviado o parecer por carta registada, com aviso de recção, para a seguinte morada:
Rua ..., Nº ..., ...

Anexo ao presente os seguintes documentos:

Escala com o horário mensal da Receção para outubro de 2021 publicado no dia 15 de setembro de 2021.

Escala com o horário mensal da Receção para setembro de 2021

Escala com o horário mensal da Receção para agosto 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos 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/a 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

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

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. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que que lhe seja elaborado um horário de trabalho semanal de 40h de segunda a sexta-feira, sendo os dias de descanso semanal obrigatório, ao sábado e ao domingo, indicando o seu início às 9h00 e termo às 18h00, com um intervalo de descanso diário seguido de 30 minutos.

Solicita que tal horário seja para manter até o seu filho mais novo (com 3 anos) perfazer 12 anos de idade. Por sua vez, a entidade empregadora vem alegar que o solicitado pela requerente consubstancia um pedido de horário fixo e, por outro lado, fundamenta a recusa em exigências imperiosas do seu funcionamento.

2.28. Refira-se, no que concerne à intenção de recusa, 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. Começamos por abordar os argumentos do empregador acerca da indicação da amplitude horária e semanal apresentada pela trabalhadora e que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, para dizer que entendemos que o pedido é legítimo e se encontra de acordo com os normativos legais que o regem.

2.30. Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido igualmente defendida em diversos Pareceres da CITE e funda-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.

2.31. Com efeito, 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”.

2.32. 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”.

2.33. 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.

2.34. 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.

2.35. 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.

2.36. 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.

2.37. 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.

2.38. 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.

2.39. 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.

2.40 A isto acresce 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.

2.41. 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.”

2.42. 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 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. (...)”.

2.43. Nesta senda, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia, em sede de intenção de recusa, 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.

2.44. Sucede que alvitados os argumentos apresentados pela empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não fica demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho uma vez que o empregador apesar de apresentar indícios de existência de exigências imperiosas do seu funcionamento não concretiza e demonstra de forma objetiva e inequívoca os seus argumentos.

2.45. A verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados. Efetivamente, dos mapas de turnos juntos pela entidade empregadora, a amplitude horária indicada pela requerente e os turnos existentes, afigura-se possível à trabalhadora cumprir o seu período normal de trabalho diário bem como desempenhar as funções nos turnos “C” – 9h/17h30 e “A” 9h00/18h00.

2.46. Por outro lado, a entidade empregadora apesar de juntar os mapas dos turnos, não concretiza que

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>

períodos de tempo deixariam de ficar, no seu entender, convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.47. De facto, a empregadora ao invés de apresentar argumentos que consubstanciassem exigências imperiosas do seu funcionamento ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, únicos motivos atendíveis para a recusa, optou por descrever a realidade de funcionamento do serviço, sem, contudo, demonstrar que o horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço sem concretizar qual ou quais o(s) período(s) de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

2.48. Saliencia-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, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE DEZEMBRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA 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.