

PARECER N.º 237/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 729-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 07.03.2022 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Por carta datada de 31.01.2022 e rececionada na entidade empregadora em 02.02.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

Assunto: Horário de trabalho Flexível

Exmos. Senhores

Na sequência de ter sido diagnosticada Doença Crónica ao meu filho menor ..., venho pelo presente, solicitar a aplicação de regime de horário flexível, nos termos dos arts. 56.º e 57.º Código do Trabalho, nos seguintes termos:

a) O meu filho ..., de 22 meses, reside comigo em regime de comunhão de mesa e habitação, sofre de doença crónica —Tetralogia de Fallot;

b) Assim, solicito a aplicação do regime de horário flexível, propondo um dos seguintes horários de trabalho:

I - De segunda a sexta-feira das 7h às 15h

II - De segunda a sexta-feira das 8h às 16h

III - De segunda a sexta-feira das 9h às 17h

Relativamente ao trabalho ao fim de semana, solicito que o meu horário não complete, pois não à creche para poder deixar o meu filho.

Neste momento encontro-me de Licença para acompanhamento de filho com doença crónica, desconhecendo a data de regresso ao trabalho.

Assim, agradeço desde já a vossa atenção, e a vossa resposta.

Junto: Declaração Junta de Freguesia e Declaração médica

“(…)

1.3. Por email de 22.02.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se transcreve:

Assunto: V/ Comunicação- Prestação de Horário de Trabalho em regime de horário Flexível

Exma. Senhora.

No seguimento da v/ comunicação acima referida, somos a remeter-lhe, por esta via e em cumprimento do disposto no art.º 57.º n.º 4 do CT, a apreciação efetuada pela Mesa da ... do seu Pedido, nos termos do qual se conclui pela **Decisão/Intenção de proceder à recusa deste**, nos termos e com os fundamentos constantes do documento em causa e respetivos anexos.

“(...)

**PEDIDO DE ALTERAÇÃO DE HORÁRIO
PARA REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO FLEXIVEL
DECISÃO/INTENÇÃO DE RECUSA**

I - Considerações iniciais

..., funcionária da ..., com a categoria profissional de Trabalhadora de Serviços Gerais, a desempenhar funções na Unidade de Cuidados Continuados da empregada, residente em ..., remeteu a esta, missiva, rececionada em 2 de fevereiro de 2022, com o seguinte teor:

Na sequência de ter sido diagnosticada Doença Crónica ao meu filho ..., venho pelo presente, solicitar a aplicação de regime de horário flexível, nos termos dos arts. 56º e 57º do Código do trabalho. nos seguintes termos:

a) O meu filho ..., de 22 meses, reside comigo em regime de comunhão de mesa e habitação, sofre de doença crónica — Tetralogia de Fallot;

b) Assim, solicito a aplicação do regime de horário flexível, propondo um dos seguintes horários de trabalho:

I - De segunda a sexta-feira das 7h às 15h;

II - De segunda a sexta-feira das 8h às 16h;

III - De segunda a sexta feira das 09h às 17h;

Relativamente ao trabalho ao fim de semana, solicito que o meu horário não complete, pois não á creche para poder deixar o meu filho.

Neste momento encontro-me de licença para acompanhamento de filho com doença crónica, desconhecendo a data de regresso ao trabalho.

Assim, agradeço desde já a vossa atenção e a vossa resposta”

O referido pedido foi acompanhado por Declaração da Junta de freguesia relativa ao agregado familiar da trabalhadora e declaração médica.

Cumpre apreciar!

II Enquadramento de Direito

O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que: 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. O disposto no artigo 59.º n.º 1 alínea b) estabelece ainda que “Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

Assim o Código do Trabalho, nomeadamente no seu art.º 56.º, estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhador em regime de trabalho flexível.

Para tanto, e tal como estipulado no art. 57.º do mesmo Código, deve solicitá-lo, por escrito, ao empregador, com a antecedência de 30 dias, com os elementos que ali se encontram referidos, nomeadamente a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável; b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

Ainda, resulta da lei que uma vez requerida essa pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, devendo comunicar, em prazo, ao trabalhador.

Diga-se, ainda que o conceito de horário de trabalho flexível nos termos do art.º do artigo 56.º do CT, pressupõe que “**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**”, prevendo ainda o n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal os termos em que o horário deve ser elaborado pelo empregador.

* * *

III - Apreciação do Pedido

3.1. Exigências Formais

Como acima se disse, pretendo a trabalhadora a modalidade de horário de trabalho em regime flexível, deve solicitá-lo, por escrito, ao empregador, com a antecedência de 30 dias, com a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

Diga-se, perante o teor da lei e das exigências formais do pedido, que a trabalhadora em causa não cumpriu os requisitos legais, por (a) **dele não constar a partir de que data em concreto pretende a alteração do seu**

horário para regime flexível, desconhecendo a entidade empregadora (sem obrigação de conhecer) qual a data de fim da licença (ou pelo menos a previsível; (b) por outro lado, não é feita qualquer indicação “do prazo previsto, dentro do limite aplicável”, desconhecendo-se, por isso, elementos essenciais para que o pedido em causa (sem prejuízo do que abaixo ser dirá) seja apreciado.

Por essa razão, não primou a trabalhadora por efetuar o pedido nos termos da lei, e em cumprimento das suas exigências, razão que, salvo melhor entendimento, determinaria, desde logo, que fosse recusado o pedido efetuado.

Em qualquer caso,

3.2. Do Pedido efetuado

A trabalhadora em causa veio, na sua missiva dirigida à entidade patronal, manifestar a sua pretensão que horário seja um dos seguintes: I - De segunda a sexta-feira das 7h às 15h; II - De segunda a sexta-feira das 8h às 16h; III - De segunda a sexta-feira das 9h às 17h.

Escreve-se no Acórdão do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa ‘A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, Direito do Trabalho Parte II - situações laborais individuais, 3, edição, que: Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4) Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários.

Desde já se dirá que entendemos, efetivamente, que a pretensão da trabalhadora não enquadra o pedido de atribuição de horário flexível previsto no art.º 56.º do Cód. do Trabalho.

De facto é notório que a trabalhadora em causa, que labora em regime de dois turnos rotativos, distribuídos de segunda a domingo, um primeiro das 8h30 às 16h30 e outro das 14h00 às 22h, não pretende que sejam fixados pela entidade empregadora dois períodos (um para o início do trabalho; outro para o termo do trabalho) para, dentro de tais períodos, escolher diariamente as horas a que começa e termina o trabalho. **A trabalhadora pretende, na realidade, passar de um regime de turnos para um regime de horário diurno, escolhendo o horário e os dias em que labora (pois é seu desejo excluir o sábado e domingo), situação que não tem acolhimento no regime de trabalho flexível previsto no Código do Trabalho.**

Note-se que a pretensão da trabalhadora visa possibilitar, segundo refere, o acompanhamento do seu filho menor, sendo o seu interesse relevante e com consagração legal e constitucional, que deverá ser apreciado considerando os requisitos legais e, se tal for possível, a pretensão atendida.

Contudo o disposto no art. 56.º do Cod. do Trabalho não tem aplicação ao caso em análise, porque o que a trabalhadora solicitou não se afigura ser um pedido de atribuição de horário flexível nos termos em que o legislador o consagrou, como acima se deixou dito.

Perante tal entendimento, a entidade empregadora não estará, sempre e em qualquer caso, obrigada a cumprir o disposto no ali. 56º, n.º 3, do Cod. do Trabalho, por não corresponder à satisfação do pedido apresentado, sendo que a pretensão daquela poderá ter outras consagrações legais não suscitadas.

Assim, e reiterando que o pedido efetuado pela trabalhadora não consubstancia o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, nos termos em que tal modalidade de tempo de trabalho se encontra prevista e regulada no art. 56.º do Cód. do Trabalho, o mesmo não poderá ser atendido, pelo que também por esta razão seria de recusar a pretensão da trabalhadora.

Ainda, por mera cautela,

2.3. Dos fundamentos da entidade empregadora

Contudo, e por mera cautela, sempre se dirá que mesmo a entender-se que estão cumpridos os formalismos legais e que o pedido em causa representa a manifestação de vontade de a empregadora fixar um regime de trabalho flexível, a pretensão da funcionária sempre seria de recusar nos termos do n.º2 do art.º 57º do CT, atendendo que a empregadora pode “recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”

Esta possibilidade de recusa enquadra a situação em apreço.

Senão vejamos,

A ... é uma instituição privada de solidariedade social, que na prossecução dos seus objetivos, explora as valências de (1) Lar, Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), Centro de Dia, (2) Infância (Creche e pré-Escolar) e (3) Unidade de Cuidados Continuados (UCCI).

Para desempenho da sua atividade, ... possui instalações várias onde se encontram instaladas as diversas valências, sendo que grande parte dos funcionários do 1) Lar e da (3) Unidade de Cuidados Continuados (UCCI) desenvolvem trabalho em regime de turnos.

De facto, a trabalhadora em causa, como é do seu conhecimento, desempenha atualmente funções como Trabalhadora de Serviços Gerais, na Unidade de Cuidados Continuados da ..., sita em Rua ... desde 18 de setembro de 2017 efetuando aquela, turnos rotativos de 8h30 às 16h30 e outro das 14h00 às 22h (cfr. Doc. n.º1).

A funcionária em causa ingressou na ... na data acima referida, por meio de contrato de trabalho a termo, já convertido em contrato de trabalho por tempo indeterminado, tendo aquela categoria Trabalhadora de Serviços Gerais, sempre tendo exercido funções na referida na Unidade de Cuidados Continuados, fixando-se contratualmente que o horário seria a determinar nos termos a definir pela entidade empregadora, mas que sempre foi um trabalho por turnos (cfr. Doc. n.º2).

A referida Unidade de Cuidados Continuados, estando afetas à copa, 4 trabalhadoras (...; ...; ... e a Requerente, ...), que desenvolvem as suas funções em horário que pode ser fixado de segunda a domingo, mas com duas folgas rotativas, e nos horários acima referidos, nos termos do mapa em anexo (Doc. n.º3).

No âmbito das suas funções, as referidas trabalhadora devem proceder à administração de refeições aos acamados e preparação suplementos alimentares, fazem a recolha das refeições junto da cozinha central, com empratamento, auxiliam nas refeições aos doentes tanto nos quartos como nos refeitórios, e fazem higienização da copa, sendo que os horários estão ajustados aos horários de refeição, de forma a compatibilizar as necessidades da Instituição e a não sobrecarregar as trabalhadoras em causa.

Na referida Unidade existem mais dois postos de trabalho destinados às trabalhadoras de serviços gerais, mas na área na limpeza, que trabalham 5 dias por semana (a fixar de segunda a domingo), e com duas folgas rotativas, mas com horário fixo (das 8h30 às 17h30 e uma hora de almoço), sendo que de 15 em 15 dias folgam à sexta e à segunda para assegurarem o fim de semana (cfr. Doc. n.º4). As trabalhadoras dedicadas à atividade de limpeza são também necessárias durante todos os dias da semana, pelo que os horários definidos têm em consideração as necessidades efetivas da instituição.

De outra banda, e considerando as demais valências da instituição, temos que na valência do Lar existem também trabalhadoras de serviços gerais, nomeadamente na área da limpeza e na vertente de prestação de apoio direto ao idoso, mas trabalham em regime dois turnos, segunda a domingo, com duas folgas, nem termos idênticos aos horários da UCC, sendo estes horários, eventualmente, até mais penosos para as trabalhadoras, considerando que implicam a prestação de trabalho durante a noite (cfr. Doc. no 5).

Finalmente e na Creche/Jardim de Infância há apenas um trabalhador de serviços gerais, na área da limpeza, sendo que este lugar é ocupado já por uma trabalhadora, contratada para o efeito, que é manifestamente suficiente para fazer face às necessidades da Instituição (Doc. n.º6).

Diga-se ainda, que na Unidade dos Cuidados Continuados da ..., com exceção da secção administrativa/escritórios, todos os demais trabalhadores laboram em regime de trabalho por turnos, sendo esta forma de organização do trabalho imprescindível para o cumprimento das obrigações daquela unidade, e manter assegurados os serviços que esta presta (doc. n.º7).

Posto isto, e apesar de se entender que a própria trabalhadora em causa não cumpriu os pressupostos legais para que a empregadora efetuasse a apreciação do pedido efetuado e que, em boa verdade, o mesmo não

configura um pedido de regime de horário flexível, sempre e em qualquer caso, e pelos motivos acima referidos, a ... teria de recusar o pedido efetuado.

Contudo, a empregadora está disponível para integrar a trabalhadora Requerente na secção de limpeza da Unidade de Cuidados Continuados, estabelecendo-se que a trabalhadora manterá desempenhar funções 5 dias por semana, com folgas rotativas, mas com horário fixo (das 8h30 às 17h30 e uma hora de almoço), sendo que de 15 em 15 dias folga à sexta e à segunda, de forma a possibilitar o cumprimento das obrigações da instituição para com os doentes que ali se encontram, e que precisam, necessariamente de serviços de limpeza.

II — Da Intenção de Recusa

Nos termos e com os fundamentos supra invocados, a ..., decide, nos termos e para os efeitos do art.º 57.º do Código do Trabalho, que é sua Intenção Recusar, nos termos que foi efetuado, o pedido da funcionária, ...,

Estando disponível, caso esta venha a aceitar, para integrar a trabalhadora Requerente na secção de limpeza da Unidade de Cuidados Continuados, estabelecendo-se que aquela se manterá desempenhar funções 5 dias por semana, com folgas rotativas, mas com horário fixo (das 8h30 às 17h30 e uma hora de almoço), sendo que de 15 em 15 dias folgará à sexta e à segunda, devendo esta manifestar o seu acordo a esta possibilidade.

Comunique-se à funcionária em causa, nos termos e para os efeitos do n.º 4 do art.º 57.º do CT, seguindo o processo os seus demais termos.

“(…)

1.4. Não consta do processo remetido que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa.

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 dispondo 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 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

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.

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 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

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

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 trabalho que compreenda os seguintes períodos: 7h – 15h30; 10h30 – 19h; 15h – 23h30, a fim de prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos, com 22 meses, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora 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 do/a trabalhador/a, 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. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular*

funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.30. Ora, alvitrados os argumentos da 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.

2.31. A verdade é que a entidade empregadora, apesar de alegar, não demonstra clara e objetivamente os seus argumentos, porquanto não concretiza de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço.

2.32. Em rigor, apesar de a entidade empregadora identificar algumas das trabalhadoras, não explica, quantos/as trabalhadores/as são necessários para realizar cada turno, e quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pelo trabalhador lhe fosse atribuído.

2.33. Mais, refere a entidade empregadora que os turnos são das 8h30 às 16h30 e das 14h00 às 22h00, contudo, analisados os mapas de horários remetidos pela entidade empregadora, afere-se, que para a mesma categoria profissional, existem trabalhadores/as a desempenhar funções num turno com a precisa amplitude horária solicitada dos pela requerente num dos horários propostos.

2.34. Quanto ao prazo para vigorar o horário flexível proposto, cumpre referir que, não tendo a trabalhadora indicado prazo, a CITE entende que tal horário será para vigorar até o menor perfazer 12 anos de idade, contudo, e uma vez que se afere do pedido formulado que o menino padece de doença crónica, a requerente não se encontra delimitada pelo disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT, podendo usufruir de tal horário durante todo o tempo necessário.

2.35. Assim, face ao acima exposto, importa ressaltar que no caso em apreço, tal como se diz nos pontos acima, a entidade empregadora apesar de alegar, não concretizou qualquer circunstância factual que pudesse inviabilizar ou limitar o pedido formulado pela trabalhadora.

2.36. Acresce que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e

sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.37. Por fim, enfatiza-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. Sem prejuízo do exposto, 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 30 DE MARÇO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

