

PARECER Nº 244/CITE/2022

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 750FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 08.03.2022, a CITE recebeu via postal da ..., subscrito pelo respetivo mandatário¹, o processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... para efeitos da emissão de parecer previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Por carta datada de 04/02/2022, recebida pela entidade empregadora em 09/02/2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem e no qual consta “Anexo: 9 documentos²:

“Pela presente comunicação venho remeter a V. Exas. um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do Artº 56º da lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

Como é do conhecimento de V. Exas., tenho 3 (três) filhos a viverem comigo em comunhão de mesa e habitação, um de 21 anos, ..., outro de 16 anos, ... e uma menina de 2 (DOIS) anos de idade, ...

Como prova constituição do meu agregado familiar, junto comprovativo em anexo (Doc. 1).

O meu filho ... padece de uma deficiência auditiva com implante coclear, conforme documento comprovativo em anexo (DOC. 2).

Este meu filho frequenta uma escola de ensino especial - ... Entra diariamente às 08H30 e tem aulas até às 18H00 (DOCs. 3 e 4).

Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

¹ Conforme procuração carreada para o presente processo.

² Mas apenas 4 referenciados no corpo do pedido (doc.º 1 a 4); remetidos pela entidade empregadora a acompanhar o pedido da trabalhadora 4 documento: 2 declarações fiscais, atestado médico/declaração multiusos do filho ... portador de deficiência, declaração escolar referente ao mesmo filho e declaração da trabalhadora em como os seus três filhos vivem com a mesma em comunhão de mesa e habitação.

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos,

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - 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; (3 e) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Isto posto, e por considerar que a minha conjuntura familiar se enquadra na previsão legal dos artºs 56º e 57º do Código do Trabalho, venho apresentar um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de modo a poder laborar no horário das 08H30 às 17H30, de 2 a 6 feira, com intervalo para almoço das 12H30 às 13H30, horário esse que estou totalmente disposta a cumprir, pois é aquele que consigo conciliar com os horários dos meus três filhos, sobretudo com o horário e as necessidades especiais do meu filho portador de deficiência ...

Nos termos previstos no Artº 56º já mencionado, a flexibilidade de horário não obedece a qualquer limite de idade do meu filho portador de deficiência.”

1.4. Sob registo e aviso de receção, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora, por esta recebida em 25.02.2022, a sua intenção de recusa com concomitante contraposta de horário de trabalho - o qual não foi aceite pela trabalhadora - cujo conteúdo se transcreve:

“Em cumprimento do disposto no art.º 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho (CT), cumpre-nos comunicar-lhe que é intenção desta empresa recusar o seu pedido formulado na sua carta datada de 4 do corrente e par esta empresa recebida a 9 do mesmo mês e ano e dirigir-lhe proposta de horário de trabalho, nos termos seguintes:

I

LIMINARMENTE: DO PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO DITO EM REGIME DE HORARIO FLEXÍVEL:

Invocando a sua conjuntura familiar, termina V. Exa. a sua carta ora sob resposta pedindo “autorização de trabalho em regime de horário flexível, de modo a poder laborar no horário das 08H30 às 17H30. de 2ª a 6 feira, com intervalo para almoço das 12H30 as 13H30”,

E salienta que é esse o horário que está “totalmente disposta a cumprir” em virtude de ser o que consegue conciliar com os horários dos seus três filhos.

Ora, sendo que um dos seus três filhos - o ... - já tem, como V.Exa. confessa, 21 anos, a alegada conciliação de horários, só relevaria, para efeitos do que se dispõe no art.º 56.º, n.º 1 do CT no que respeita aos restantes dois - o ... e a ...

O pedido de V.Exa. estriba-se no que se dispõe no art.º 56.º do CT.

E, no seu n.º 1, atribui-se ao trabalhador, com filho menor de 12 anos ou independentemente da idade, filho com doença crónica, o direito a trabalhar em regime de horário flexível.

No n.º 2, dispõe-se que o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (nosso sublinhado).

No pedido ora em apreço, V. Exa. pede para trabalhar das 8h30m às 17h30m, de segunda a sexta-feira, com intervalo para almoço das 12h30 às 13h30.

E fá-lo, de modo absolutamente peremptório, ignorando o direito que a referida norma consigna a esta empresa de lhe estabelecer um horário dentro de “certos limites”.

Ora, ao referir que só está “totalmente disposta a cumprir” tal horário não permite, a esta empresa que, como é seu indeclinável direito, possa estabelecer-lhe um horário de trabalho com as características que se consignam nas alíneas a), b) e o) do n.º 3 do art.º 56.º.

Consequentemente, entende esta empresa que o horário de trabalho que pretende não reúne os requisitos constantes do art.º 56.º do CT.

Trata-se, sim, de um horário de trabalho com horas de início, termo e intervalo rigidamente fixadas, razão pela qual é n/ intenção recusar-lhe a atribuição de tal horário.

II

SEM PRESCINDIR: DOS FUNDAMENTOS DA RECUSA DO PEDIDO:

Para o caso de, por absurdo, se vir a entender que o pedido de V. Exa. se contém na previsão do disposto no art.º 56.º do CT, passamos a invocar os factos em que fundamentamos a intenção de recusar o pedido de V. Exa.

Esta empresa está autorizada, por despacho de 6 de março de 2015, publicado a fls. 645 e 6 do Boletim do Trabalho e Emprego n.º ... de 22/03/..., a laborar continuamente nas suas instalações industriais, sitas na Rua ..., em ...

Aí se procede a industrialização de leite e é aí que V.Exa. trabalha, exercendo funções ajustadas à categoria profissional de Operadora de Produção Especializada, que lhe está atribuída.

O leite é um produto natural e, como tal, altamente perecível. Essa característica do leite exige que a sua industrialização se processe com a maior celeridade para obviar a sua deterioração.

Essa mesma característica exige que quer o leite, quer os seus derivados (queijo, manteiga, iogurtes, etc.) sejam rapidamente comercializados para que o consumidor possa usufruir integralmente das suas qualidades e, nomeadamente, da sua frescura e da sua pureza.

Esta empresa dispõe, na sua fábrica de ..., de equipamentos tecnologicamente avançados que permitem concluir a rápida receção, tratamento e distribuição dos produtos aí fabricados.

Torna-se, por isso, necessário trabalhar em regime de laboração contínua e por turnos.

E foi por turnos que V.Exa. se obrigou a trabalhar para esta empresa (Doc.1).

Do exposto, resulta que o trabalho tenha de ser cumprido por V.Exa. em turnos e com equipas pré-definidas e fixas a nível quer do número de trabalhadores quer das suas qualificações.

Todos os elementos que integram cada equipa têm de cumprir necessariamente os mesmos regimes de trabalho.

O regime horário que V. Exa. pretende não coincide com qualquer dos horários por turnos que estão estabelecidos para qualquer das equipas nas quais V. Exa. possa vir a ser integrada.

De facto, na fábrica do queijo, onde V. Exa. tem vindo a trabalhar, trabalha-se em regime de dois turnos rotativos - um com início às 5h e termo às 13h e outro, com início às 13h e termo às 21h.

Ora, sempre que algum dos colaboradores que constituem as equipas não cumpra os horários definidos (por turnos) tal facto acarreta a obrigação de paragem da linha em que esse colaborador se integre.

A aceitar-se o horário de trabalho por V. Exa. pretendido, teria esta empresa de admitir outro trabalhador, para colmatar a ausência de V. Exa.

Daí resultariam graves transtornos e os consequentes prejuízos.

Acresce que V. Exa. tem por funções "operar o equipamento a que se encontra alocada, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais

baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos" (Cfr. definições da categoria profissional de Operadora de Produção Especializada, constante do Anexo I do C.C.T.).

A especificidade e a complexidade das funções que V.Exa. tem de cumprir impossibilitam a sua imediata substituição por trabalhador com igual qualificação.

Por tudo o exposto e para o caso de, por absurdo, se vir a entender que o horário por V. Exa. pretendido é um horário flexível, é intenção desta empresa decidir a sua recusa, em virtude de, caso fosse aceite, iria acarretar a inviabilização do funcionamento da equipa em que V.Exa. se integrasse.

A intenção de recusa do pretendido horário de trabalho justifica-se, ainda, na impossibilidade de substituir V.Exa. atenta a indispensabilidade da sua colaboração.

III

CONTRA PROPOSTA

Na linha do princípio que emana do preceito constitucional constante do art.º 59.º n. 1, alínea b) da C.R.P. (que consigna o direito "à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar") e da Directiva 2010/18/UE do Conselho de 8 de Março de 2010 (que dá orientações aos estados membros "no sentido de conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União") propomos-lhe a adoção de um regime de horário de trabalho que concilie a actividade profissional de V.Exa. com a vida familiar e não inviabilize o funcionamento do sector onde V.Exa. trabalha.

Para tanto, temos em vista que, segundo V.Exa. nos refere:

- a) A sua filha ... está na ama até às 18h;*
- b) O seu filho ... "entra diariamente às 8h 30m e tem aulas até às 18h00",*
- c) O seu marido inicia o trabalho, também diariamente às 8h00 e termina às 17h.*

Sem que consideremos, por completamente despropositado, que seu marido, como V. Exa. já nos afirmou em carta datada de 28 de Dezembro passado faz "regularmente trabalho extraordinário" e "ocasionalmente trabalha até às 24h00", entendemos que se V. Exa, iniciar o trabalho às 11h tem possibilidade de acompanhar seu filho à escola e sua filha à ama.

Seu marido — que finda o seu período normal às 17h e tem o dever de partilhar, com V.Exa., as responsabilidades parentais — pode ir buscar os filhos de ambos à ama e à escola às 12h e acompanhá-los até que V.Exa. termine a sua jornada de trabalho, às 20h.

Face a tudo o exposto, propomo-nos fixar-lhe o seguinte horário de trabalho, com efeitos a partir de 2022/03/07:

- De segunda a sexta-feira, início às 11h e termo às 20h, com intervalo para descanso e refeição das 15h às 16h;

- Descanso semanal obrigatório ao domingo e descanso semanal complementar ao sábado.

Tal regime horário ser-lhe-á mantido ao longo de um ano, ficando a sua prorrogação dependente de apreciação da prova referente à sua situação familiar, prova essa que V. Exa. nos deverá apresentar, até 30 dias antes do termo do prazo acima referido.

Caso V. Exa. não aceite cumprir o regime horário que lhe propomos — que no entender desta empresa consagra cedência de direitos iguais que assistem quer a V.Exa. quer a esta empresa sem que daí resulte “maior detrimento para qualquer das partes” na linha do que se consigna no art.º 335.º, n.º 1 do Cód. Civil — desde já lhe acentuamos que recorreremos à instância judicial competente, caso V.Exa. não aceite o regime horário que acima lhe propomos e, subsequentemente a Comissão para a Igualdade de Trabalho e Emprego não venha a emitir parecer favorável à recusa desta empresa em lhe atribuir o regime horário por V. Exa. pretendido.

Sendo o que se nos oferece referir, somos

Junta: 1 doc.”³

1.5. Em 03/03/2022 a entidade empregadora recepcionou a apreciação da trabalhadora sobre os fundamentos subjacentes à intenção de recusa, cujo teor se transcreve:

“Recebi a 25 de Fevereiro a V/ comunicação datada de 21 de Fevereiro corrente, cujo teor lamento profundamente e relativamente ao qual venho informar o seguinte:

1. A V/ decisão de não me atribuir o horário flexível solicitado - horário fixo, diurno, das 08H30 às 17H30, de 2ª a 6ª feira, com intervalo para almoço das 12H30 às 13H30 — é ilegal e imoral, porquanto ignora por completo o artigo do Código do Trabalho Artº 56º, nº 1 – ao abrigo do qual solicitei a atribuição de um horário flexível e que se prende com o facto, objectivo e absolutamente excepcional de ter um filho deficiente, independentemente da sua idade.

2. Como se não bastasse esta ilegalidade e insensibilidade, V. Exas. ainda têm o desplante de vir imiscuir-se na organização da minha vida pessoal e familiar, dando verdadeiras lições de moral sobre a partilha de responsabilidades parentais entre mim e o meu marido. Não admito tal interferência, que considero abusiva.

³ Cópia do contrato de trabalho outorgado em 05.12.2000.

3. Esta V/ atitude é reveladora de total insensibilidade social e, pior, é bem ilustrativa de que estão a exercer uma atitude de vingança contra mim pelo facto de ter requerido um horário flexível.

4. Por último, não corresponde à verdade que exerça na empresa algum cargo com “especificidade” ou “complexidade de funções”. Sou uma trabalhadora classificada como “Operadora Especializada”, mas sem exercer qualquer função de chefia ou coordenação, operando na secção de ‘...’ no embalamento de queijo. Por vezes, quando aí não há volume de trabalho suficiente, sou mandada trabalhar no ‘Tratamento’, ou seja, a virar o queijo nas câmaras de frio, na colocação de tripa no queijo, parafina, etc. Funções, portanto, básicas, substituíveis, passíveis de serem exercidas por qualquer trabalhador com a mesma categoria.

Em face do exposto, venho informar que discordo em absoluto do novo horário que me foi fixado — das 11H00 às 20H00 de 2ª a 6ª feira -, por ser absolutamente incompatível com os horários e as necessidades do meu filho deficiente, do qual no imediato vou reportar à ACT — Autoridade para as Condições de Trabalho e à CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para que diligenciem em conformidade com vista à fixação do horário de trabalho que requeri e ao qual tenho direito.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. 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, com última alteração aprovada pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, 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. Esclareça-se que, nos termos do n.º 2, *in fine*, do art.º 56º daquele diploma legal, tal direito pode ser exercido por ambos os progenitores, isto é, em simultâneo, junto das respetivas entidades empregadoras.

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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”.

2.20. 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.

2.21. 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 à entidade empregadora 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.

2.22. 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.

2.21. 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 diário⁴. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.⁵

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.

2.23. 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 conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requer horário flexível a praticar “*das 08H30 às 17H30, de 2 a 6 feira, com*

⁴ 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.

⁵ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

intervalo para almoço das 12H30 às 13H30”, por ter filho portador de deficiência, declarando que com o mesmo e outros dois filhos vive em comunhão de mesa e habitação.

3.2. A entidade empregadora pretende recusar o requerido alegando, em primeiro instante, que o horário de trabalho solicitado *“não reúne os requisitos constantes do art.º 56.º do CT”* porque a trabalhadora peticiona *“horário de trabalho com horas de início, termo e intervalo rigidamente fixadas, (...) “de modo absolutamente peremptório, ignorando o direito que a referida norma consigna a esta empresa de lhe estabelecer um horário dentro de “certos limites”, que “tal horário não permite, a esta empresa que, como é seu indeclinável direito, possa estabelecer-lhe um horário de trabalho com as características que se consignam nas alíneas a), b) e o) do n.º 3 do art.º 56”, do Código do Trabalho.*

3.2.1. Argumenta, ainda, que a empresa está autorizada e tem necessidade de *“trabalhar em regime de laboração contínua e por turnos”,* que o horário solicitado pela trabalhadora *“não coincide com qualquer dos horários por turnos que estão estabelecidos para qualquer das equipas nas quais (...) possa vir a ser integrada”* e que no setor de trabalho da trabalhadora, *“fábrica do queijo”,* vigoram *“dois turnos rotativos — um com início às 5h e termo às 13h e outro, com início às 13h e termo às 21h”.*

3.3. 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.

3.4. 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”.

3.5. E, relativamente aos motivos imperiosos do funcionamento da empresa alegados pela entidade empregadora, somos de entender que os mesmos são insuficientes e não permitem preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

3.6. De facto, analisado o pedido da trabalhadora, as alegações proferidas pela entidade empregadora e a análise dos mapas de turnos efetivamente afere-se que o pedido da trabalhadora é desenquadrado dos turnos existentes. Contudo, afere-se igualmente das alegações da entidade empregadora que foi proposto um outro horário à requerente, e este, igualmente não enquadrado nos turnos existentes.

3.7. Ora, ainda que se entendesse que o fundamento para recusar o horário flexível à trabalhadora, assenta no desenquadramento do solicitado relativamente ao turno em laboração, não se pode concluir, todavia, que aquele desenquadramento dos turnos resultaria em *graves transtornos e os consequentes prejuízos*, pois em sede de intenção de recusa a entidade empregadora propôs, ela própria, à trabalhadora a prática de um horário de trabalho também ele desenquadrado dos turnos praticados – 11h00 às 20h00. Pelo que, resultante desta incoerência de fundamentos para a recusa do horário à trabalhadora, não se pode concluir com segurança que a prática de um horário desenquadrado dos turnos existentes se consubstancie numa exigência imperiosa do funcionamento do estabelecimento que justifique a não concessão do horário flexível à requerente.

3.8. Mais, da análise dos documentos remetidos – Doc. 9, denominado “*Horários Flexíveis Atuais*”,

verifica-se a existência de 14 trabalhadoras que já gozam flexibilidade de horário.

3.9. Ora, a recusa de um pedido de horário flexível, quando se verifica a existência de outros/as trabalhadores/as a beneficiarem do mesmo regime, criaria um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”* (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

3.10. Por esse motivo, a CITE tem defendido que: *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

3.11. Quanto ao prazo de 1 (um) ano indicado pela entidade empregadora na proposta apresentada, para vigorar o horário flexível proposto, cumpre referir que, tendo em conta o determinado no artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário solicitado pela trabalhadora requerente vigorará durante todo o tempo necessário porquanto, nos termos das disposições legais em vigor, esta não se encontra delimitada pela idade de 12 anos da criança, uma vez que um dos seus filhos é deficiente.

3.12. Por fim, cumpre ainda referir que quanto às demais considerações formuladas pela entidade empregadora no que respeita à organização da vida pessoal e familiar da trabalhadora e partilha de horários que permita a conciliação com o outro progenitor, além de não corresponderem a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não passam apenas de meras intromissões na vida pessoal da requerente.

3.13. 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.

3.14. 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.

3.15. 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.

IV – CONCLUSÃO

Face ao que antecede:

4.1. 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, ...

4.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do

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

APROVADO POR 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 RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.