

PARECER Nº 449/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 1931-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 08.06.2022, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ...

1.2. Por documento escrito, em data desconhecida, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Assunto: Horário de Trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares.

..., portadora do cartão de cidadão ..., válido até 21.03.2028 a exercer a função de ..., no ..., pretendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código de Trabalho (Lei nº7/2009 de 12 Fevereiro – artigos 33º a 65º) com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha ..., de 10 anos de idade.

Vem requerer autorização (com antecedência de 30 dias) para beneficiar, pelo período de 2 anos, do seguinte horário trabalho.

Regime trabalho flexível (art. 56º e 57º)

Segunda feira a sexta feira

Das 9:00 às 13:00

14:00 às 18:00

O meu muito obrigado.”

1.3. Por CAR, com data aposta de 20.05.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, nos seguintes termos:

“Assunto: pedido de trabalho em horário flexível (art.º 56º do Código do Trabalho)

Com referência ao seu pedido de trabalho em horário flexível, nos termos previstos no Artigo 56º do Código do Trabalho, o qual nos mereceu a melhor atenção, cumpre considerar as seguintes condicionantes:

01. A ... (adiante abreviadamente designada ...) é uma empresa que exerce a atividade de prestação de serviços de ... nas instalações dos seus clientes;

02. A prestação de serviços de ... é uma actividade regulamentada, com regime jurídico específico constante da Lei nº 34/2013, de 16 de Maio (alterada e republicada pela Lei nº 46/2019 de 08 de Julho) e respectiva legislação regulamentar;

03. Nos termos no nº 3 do artigo 1º da Lei nº 34/2013, a ... só pode ser exercida nos termos da referida Lei e respectiva regulamentação, e tem "...uma função complementar à actividade das forças e serviços de segurança do Estado.";

04. Tal "função complementar à actividade das forças e serviços de segurança do Estado" confere à ... características incomuns e impõe aos seus profissionais deveres e obrigações específicas, bem diferenciadas das demais actividades económicas;

05. Nomeadamente, e sem intuito exaustivo, a ... caracteriza-se por:

a. a profissão de ..., nas suas diversas especialidades previstas no nº 3 do artigo 17º da Lei nº 34/2013, incluindo a especialidade de ..., está sujeita à obtenção de título profissional/cartão profissional, emitido pela ... após frequência de formação profissional específica e verificação do cumprimento dos requisitos enumerados no artigo 22º da Lei nº 34/2013;

b. a actividade de ... (cujo desempenho corresponde à especialidade de ...) caracteriza-se, de acordo com o estabelecido em Contrato Coletivo de Trabalho de ..., cláusulas 22ª e 24ª, pela organização do trabalho em turnos rotativos de 8 ou mais horas de trabalho consecutivo, em todos os dias do ano, com dispensa de intervalos de descanso;

c. é desempenhada nas instalações dos clientes da ..., e de acordo com as especificações estabelecidas por estes clientes;

d. os postos operacionais ocupados pelos ..., são postos presenciais e individuais, ou seja, cada ... desempenha presencial e pessoalmente as respectivas funções, sem estar acompanhado fisicamente;

e. os postos operacionais têm de estar permanente e ininterruptamente guarnecidos por um ..., estando vedado ao ... abandonar o seu posto de trabalho enquanto não se encontrar devidamente substituído.

A. Quanto à invocação de horário flexível:

01. A trabalhadora ... (adiante abreviadamente designada Trabalhadora) requereu à ... a atribuição de horário flexível nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho (C.T.);

02. E o nº 2 do Artigo 56º do C.T. estabelece que é "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";

03. Acrescentando o nº 3 do mesmo Artigo 56º do C.T., que o horário flexível deve:

- i. conter um ou dois períodos de presença com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- ii. indicar os períodos horários em que poderá ser iniciado ou terminado o trabalho normal diário;

04. Sucede que, presentemente, a Trabalhadora encontra-se adstrita, para desempenho das funções inerentes à especialidade de ..., nas instalações do cliente ..., sitas no ...;

05. Neste seu posto de trabalho, o Trabalhadora efectua substituição directa dos colegas ... que se encontram em gozo de férias, integrando, portanto, diversos postos de trabalho com horários de trabalho diversos, de 08 horas até 10 horas de trabalho diário, executadas, em todos os dias do ano, num espectro horário das 07h30 até às 01h30;

06. A duração do trabalho normal está organizada em regime de adaptabilidade, definido em termos médios, apurada num período de referência máxima de seis meses, nos termos da cláusula 22ª do contrato colectivo de trabalho de ... aplicável;

07. Assim, de harmonia com o horário de trabalho de cada posto de trabalho do ... onde deverá desempenhar as suas funções, a Trabalhadora trabalha habitualmente 08h00/dia, podendo, por vezes, trabalhar até 10h00/dia, durante 3, 4 ou 5 dias consecutivos, a que se seguem 1, 2 ou 3, dias de folga;

08. Cabe lembrar que cada turno de serviço de ... é executado presencialmente, estando absolutamente proibido ao Trabalhador ... abandonar o seu posto de trabalho (deixando este deserto) sem que se encontre devidamente substituído pelo colega que o rende;

09. Neste quadro, as equipas dos postos de ... que a Trabalhadora integra, é composta por outros ..., trabalhadores em tempo inteiro, também com filhos menores (tal como a Trabalhadora requerente), cuja vida pessoal e familiar merece igual respeito e apreço, e não pode ficar subordinada à conveniência e exclusivo interesse da vida familiar da Trabalhadora requerente, uma vez que se encontram, todos, em total igualdade de circunstâncias;

10. Do que ficou exposto, facilmente se alcança a total impraticabilidade, e incompatibilidade, do horário flexível na actividade da ... prosseguida pela ... e muito concretamente no posto de trabalho que o Trabalhadora ocupa, dado ser pura e simplesmente impossível (quer no plano prático e operacional, quer no plano legal) a qualquer Trabalhador, ..., que deva substituir ou render a Trabalhadora, ficar sujeito à permanente incerteza e desconhecimento de quando (isto é, a que hora) irá ser rendido pela Trabalhadora, e quando irá substituir ou render o Trabalhadora e assim iniciar a sua jornada de trabalho;

11. Não há como operacionalizar, na actividade operacional de ..., um horário flexível tal qual se encontra previsto nos artigos 56º e 57º do C. T., por, estando a entidade empregadora obrigada a cumprir, presencialmente, o horário de ... contratado com o cliente, tal horário flexível exigir que o colega ... que renda/substitua a Trabalhadora requerente, ou que por este seja

rendido/substituído, esteja em permanente prevenção (e incerteza), à espera que a Trabalhadora requerente informe a que hora vai iniciar, ou vai terminar, o trabalho;

12. Aliás, a mesma razão é aplicável a esta Empresa, ..., que ficaria deste modo impedida de cumprir cabalmente as suas obrigações legais como entidade empregadora, desconhecendo quando, ao certo, a Trabalhadora iniciaria ou terminaria o seu turno, nem como, ou por quem, seria substituído nos respectivos períodos de "flexibilidade", impedindo por completo qualquer planeamento do serviço de ..., ademais porque a Trabalhadora não exerce as suas funções nas instalações da ... mas sim em instalações exteriores, concretamente nas da ... já acima referidas (ponto 04), e obrigando a ... a recorrer a trabalho suplementar por parte de colegas em gozo de folga que eventualmente se mostrassem disponíveis para o efeito, o que implicaria um inoportável aumento de custo de prestação de serviço para a ...;

13. Assim, tanto o horário flexível requerido pela Trabalhadora, tal qual o regime de horário flexível se encontra enunciado no artigo 56º do C.T., implica uma permanente dúvida e incerteza sobre a hora início e de termo da prestação de trabalho da Trabalhadora, não só por parte dos colegas ... - que necessária e imprescindivelmente teriam de substituir ou render, e ser rendidos, pela Trabalhadora e, deste modo, veriam a sua própria hora de início e termo de serviço, e o tempo de descanso, sujeita ao livre arbítrio deste - como também da própria entidade empregadora, ..., que ficaria impedida de organizar o horário de trabalho contratualizado com o seu cliente, o que se configura sobremaneira inaceitável e mesmo ilegal.

B - Quanto ao pedido de horário fixo:

1.1. Sem prescindir do que no antecedente ficou dito, cabe referir que a Trabalhadora invoca pedido de "horário flexível," mas, na verdade, pretende o oposto, ou seja, pede um "horário fixo";

1.2. Ou seja, a Trabalhadora, utiliza como "pretexto" a previsão legal de horário flexível do Artigo 56º do C.T., para, ao contrário do que tal preceito legal prevê, solicitar um horário fixo, diurno, (exclusivamente em dias úteis, das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00) o que é uma realidade totalmente diferente da de "horário flexível" e não tem qualquer previsão ou apoio legal;

1.3. Sendo por demais evidente que, por não ter o mínimo enquadramento na previsão do Artigo 56º do C.T., não pode o pedido de horário fixo da Trabalhadora ser sustentado no invocado dispositivo legal, nem ser deferido;

2.1 Acresce ainda a este propósito lembrar, na sequência do que ficou já referido no ponto A-08 supra, que as equipas de ... existentes no posto de trabalho do Trabalhadora integram também outros ... que têm igualmente filhos menores, e também têm a sua disponibilidade de horários de trabalho limitada e condicionada pela respectiva vida pessoal e familiar, nomeadamente o ..., com 2 filhos, gémeos, menores de 8 anos, que trabalha exclusivamente em período diurno;

2.2 Bem como os colegas da Trabalhadora:

...,

...,

têm, por motivos de saúde, de trabalhar, e trabalham, exclusivamente em período diurno;

2.3 Assim como os colegas da Trabalhadora:

..., com 56 anos, e

..., com 55 anos,

preenchem, nos termos do nº 5 da cláusula 24ª do contrato colectivo de trabalho do sector de ..., os requisitos necessários para trabalharem, e trabalham, exclusivamente em período diurno;

2.4 Estando excluídos, em razão da respectiva especialidade de funções, os 4 ... centralistas e os 4 ... chefes de grupo, nas referidas instalações do ... restam 4 ... para preenchimento dos postos em período nocturno, o que significa que inexistente posto com horário compatível com o das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 18h00, exclusivamente em dias úteis, que a Trabalhadora agora reivindica;

2.5. Termos em que se afigura apodíctica a impossibilidade de a Trabalhadora e os cinco ... que praticam horário diurno, referenciados nos pontos 2.1, 2.2 e 2.3 supra, praticarem simultaneamente o mesmo horário diurno pretendido pela Trabalhadora;

2.6. Ademais, cumpre ter presente que a ... não dispõe de outros postos de trabalho com horários exclusivamente diurnos, no correspondente local de trabalho;

2.7. Apenas a manutenção do Trabalhadora requerente e os cinco ... mencionados no ponto anterior, em iguais circunstâncias, na prática da rotatividade de turnos do horário de trabalho, permitirá conciliar, em condições de inteira paridade, os interesses e direitos dos trabalhadores daquele posto de trabalho, assegurando a todos uma vida familiar em igualdade de circunstâncias, sem privilegiar um Trabalhador em detrimento dos outros Trabalhadores, e sem que o interesse da Trabalhadora requerente prepondere sobre idêntico interesse dos restantes;

2.8. Na verdade, atribuir um horário fixo, exclusivamente em dias úteis, à Trabalhadora requerente resultaria necessariamente num iníquo tratamento de favor, permitindo-lhe que beneficie do contacto e vida familiar que, conseqüentemente, passa a ser negado aos restantes cinco colegas, que ficam assim com a sua escala de trabalho alterada, ficando obrigados a trabalhar exclusivamente em turnos mais penosos, que acarreta maiores transtornos a nível pessoal e familiar, nomeadamente com a limitação (para não dizer perda total) de contacto e apoio aos filhos e restante família;

2.9. De facto, como também já no antecedente ficou referido, não se vislumbra porque motivo os colegas da Trabalhadora terão de prejudicar a sua vida familiar em benefício da vida familiar da Trabalhadora;

C - Quanto ao contexto familiar da Trabalhadora:

1.1. Ademais, é de notar que a Trabalhadora nenhuma informação em concreto fornece sobre o seu contexto familiar que justifiquem o horário fixo que pretende;

1.2. Desde logo se estranha (e a Trabalhadora não justifica) que necessidade ou assistência inadiável terá a sua filha de 10 anos (e que, aparentemente, não terá tido nos últimos 10 anos), que obrigue a Trabalhadora a interromper a prestação de trabalho entre as 13h00 e as 14h00;

1.3. Aliás, a Trabalhadora pura e simplesmente não fundamenta, nem concretiza, a alegada necessidade de assistência (para mais, alegada como inadiável); desconhece-se que razão concreta poderá haver para a tal "assistência inadiável";

1.4. Assim como não refere, a Trabalhadora, quem mais integra o seu agregado familiar, nem que indisponibilidade ou impedimento terão para prestarem assistência à sua filha;

1.5. Nomeadamente, não refere que incompatibilidades ou impedimentos específicos terá pai da sua filha que justifiquem a sua pretensão de horário fixo, ou porque razão não o requere ele próprio à respectiva entidade empregadora;

1.6. Bem como omite que incompatibilidade ou impedimento terá a sua filha maior, de 19 anos, que a impeçam de assistir à irmã ou colaborar com a Trabalhadora;

1.7. Motivos (cinco) pelos quais também falece o pedido de horário flexível em apreço.

Por tudo quanto ficou exposto, resulta que em razão de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ..., nomeadamente:

i. a impraticabilidade de funcionamento de horário flexível numa actividade com as especificidades da ... desenvolvida pela ...;

ii. inaplicabilidade do regime de horário flexível estatuído no Artigo 56º do C.T. ao horário fixo diurno pedido pela Trabalhadora;

iii. a impossibilidade de a ... organizar o horário de trabalho nos termos pedidos;

iv. a pretensão de outros trabalhadores, nomeadamente, mas não exclusivamente, dos outros Trabalhadores afectos aos postos de trabalho/..., ocupados pela Trabalhadora, do mesmo horário fixo por este reclamado;

v. os prejuízos pessoais e familiares que tais horários - horário flexível e/ou horário fixo diurno em dias úteis - acarretariam para os demais trabalhadores afectos aos postos de trabalho onde a Trabalhadora exerce funções, bem como às respectivas famílias;

vi. no quadro da actividade de ... e do posto de trabalho em turnos rotativos que o Trabalhadora ocupa, tal pedido de horário flexível ou em turno fixo fere o princípio de igualdade de tratamento dos trabalhadores;

vii. inexistência, ou falta, de fundamento concreto da alegada "assistência inadiável";

viii. inexistência de informação sobre os restantes elementos do agregado familiar e da respectiva impossibilidade ou impedimento em prestar assistência à filha menor da Trabalhadora;

a ... recusa o pedido de horário flexível/horário fixo formulado pela Trabalhadora, Sr.^a

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. Por documento escrito, em data desconhecida, a trabalhadora apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Flexibilidade de Horário de trabalho/intenção de recusa

Exmos Senhores:

Eu ..., com função de ..., acuso a recepção da carta de V. Exas, de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário trabalho.

Venho pelo presente reafirmar o constante do requerimento e tecer as seguintes considerações:

- Referi a flexibilidade de horário de trabalho, nos termos legais, já expressamente referidos na minha anterior carta, por ser mãe solteira, com filha menor de 12 anos, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento e porque não tenho a quem mais recorrer.

- Solicitei a flexibilidade de horário.

- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais do meu filho menor

Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horários de trabalho apresentado e a especialidade da minha solicitação, mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço.

Solicito a flexibilidade de horário de trabalho, sem pôr sequer em causa o horário. (Mas teria de ser entre às 9:00 às 18h:00) Segunda feira a Sexta feira.

Requeri a flexibilidade de horário de trabalho até a minha filha perfazer 12 anos.

Peço por tudo a vossa compreensão para a situação familiar que estou a passar. Não me é fácil de todo.

Obrigado

...

P.S.: Em relação a minha filha de 19 anos, ela tem a vida dela vai para a universidade e faz cursos.

Não é ela a encarregar pela irmã, mas sim uma mãe é que tem de estar presente.”

1.5. Por correio electrónico, em 20.06.2022, foi solicitado à entidade empregadora o envio de comprovativo da data de receção do pedido da trabalhadora, comprovativo da data de envio à trabalhadora e comprovativo da data de receção pela mesma da intenção de recusa, bem como comprovativo da data de receção da apreciação da trabalhadora, não tendo, até ao momento, sido remetidos aqueles elementos.

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. No Direito interno, no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 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/a 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. 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 consagrado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora, mãe de menor com 10 anos de idade, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00, de segunda a sexta-feira.

3.2. A entidade empregadora recusa alegando que o pedido da trabalhadora, por consubstanciar a prática de um horário fixo, não tem enquadramento legal ao abrigo do art.º 56º, do Código do Trabalho.

3.3. Recorde-se que a jurisprudência não é unânime quanto a esta questão.

Ora, em interpretação contrária àquela da entidade empregadora, entendeu o Ac. STJ n.º3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, que a “*indicação de horário feita pela Ré ao*

Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...)”.

Também no Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço, se entendeu que “a formulação de tal pedido [horário flexível entre as 09h00 e as 18h00 com uma hora de almoço, de 2.ª a 6.ª feira, e o sábado e domingo como dias de folga] continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. 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.”

Ainda neste mesmo sentido, referiu o Ac. TRP, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, de 18.05.2020, relator Teresa Sá Lopes, que “Um horário flexível permite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos - artigo 56º nº1 do Código do Trabalho -, sendo nosso entendimento que uma vez definido, pode até ser fixo na sua realização.”

3.4. Refira-se igualmente que tem sido doutrina pacífica desta Comissão, insita em inúmeros pareceres, todos disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que um/a trabalhador/a que preste a sua atividade no regime de turnos pode solicitar, por escrito, a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude de qualquer dos turnos que lhe podem ser atribuídos, desde que cumpra o período normal de trabalho diário e um intervalo de descanso, que pode ser de apenas 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 454/CITE/2021, a título exemplificativo.

3.5. Feita esta delimitação, cumpre aquilatar, no caso *sub judice*, da verificação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir a trabalhadora, que justifiquem fundamentadamente a recusa do pedido de horário flexível por esta solicitado.

Ora, neste ponto realce-se que a própria entidade empregadora refere a existência de um trabalhador, pai de duas crianças de 8 anos de idade, que presta o seu trabalho exclusivamente em período diurno pois, e à semelhança de outros trabalhadores, tem *a sua disponibilidade de horários de trabalho limitada e condicionada pela respectiva vida pessoal*. Ora, tal é também o caso da aqui requerente, mãe de menor de 10 anos de idade, pelo que a existência de outros trabalhadores no serviço que praticam já um horário flexível, em função das suas necessidades de conciliação da actividade profissional com a vida familiar, não pode validamente fundamentar a recusa de novos pedidos, uma vez verificados os respectivos requisitos de que depende o exercício daquele direito. E tais requisitos, note-se, não contemplam uma avaliação casuística da situação familiar de cada trabalhador-progenitor que vem requerer a prática de um horário flexível, designadamente a indisponibilidade de outros familiares para acompanhar os menores, filhos daqueles trabalhadores, pois é sobre estes que recaem as responsabilidades familiares.

3.6. É nesse sentido que, em rigor, não existe, nem poderia existir, um *numerus clausus* de trabalhadores que, no âmbito de uma empresa, podem usufruir de horário flexível, pois que, para estes casos, e conforme entendimento da CITE em diversos pareceres: *“Naturalmente que perante uma situação de colisão de direitos, nos termos previstos no art.º 335.º do Código Civil (como pode acontecer quando se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho), para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.”*, logrando-se, dessa forma, harmonizar o exercício de todos os interesses em presença.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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 que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3,

212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

4.3. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 6 DE JULHO 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.