

PARECER N.º 460/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2088-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21.06.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de Assistente ... no centro de ...

1.2. Por carta datada de 25.05.2022, a trabalhadora apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Exmo(a). Sr(a). Dr(a).,

Eu, M., com o n.º de colaborador: (...), a exercer funções de assistente ..., no Centro (...), venho por este meio, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, nas demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência imprescindível e insubstituível a filhas menores de 12 anos até 25 de Agosto de 2025 inclusive.

Filhos (as): M., nasceu dia 30 de Novembro de 2011 e L., nasceu a dia 26 de Agosto de 2013.

Proponho que o referido horário contenha:

1- Um período normal de trabalho diário de sete horas para um período normal de trabalho semanal de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira.

2 - Período de início do trabalho diário das 08:00h às 09:00h.

3 - Período de termo do trabalho diário das 16:00h às 17:00h.

4 — Período para intervalo de descanso diário: das 13:00h às 14:00h.

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal e que os descendentes vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

Para fazer prova da necessidade do meu pedido, segue em anexo cópias dos documentos: Comprovativo do agregado familiar em comunhão de mesa e habitação. A declaração com o horário de trabalho do Pai das descendentes, realçando a necessidade de trabalhar ao sábado de manhã. A declaração de que o Pai das descendentes está a estudar a noite em regime de ensino recorrente. A declaração médica com informação relevante sobre as necessidades especiais da minha filha L.

Tendo em conta os novos horários de trabalho implementados no Centro (...), os fundamentos do meu pedido são os seguintes:

1 - Não será possível ir buscar as minhas filhas a escola às 17:00h, que no máximo asseguram até às 17:30h e por isso seria necessário implementar o CAF da parte da tarde (complemento de apoio a família) para poderem ficar até às 19:00h na escola. As despesas adicionais na sequência de alteração de horários teriam que ser compensadas pela entidade patronal ao abrigo do n.º 5 do artigo 217.º do CT.

2 - Mesmo ativando o (CAF) da parte da tarde para que as descendentes possam ficar na escola até as 19:00h e o Pai poder ir buscar depois de sair do seu emprego às 18:00h, o problema é que o Pai está a estudar à noite no ensino recorrente e perante a necessidade de ir para a escola a partir das 19:00h, é necessário assegurar a presença de um adulto junto das menores. Esta necessidade tem que ser compensada pela minha presença imprescindível. Tendo em conta o art.º 138.º do código penal que prevê o crime de abandono, as crianças menores de 12 anos de idade tem de estar sempre acompanhadas de um adulto porque não podem ser deixadas sozinhas. Considera-se que uma criança menor de 12 anos não tem a maturidade suficiente para estar sozinha e pode colocar em perigo a sua vida e a de terceiros.

3 - O Pai das descendentes pontualmente trabalha ao Sábado de Manhã, em turnos definidos, o seu vínculo contratual com a sua entidade patronal assim o obriga e isso iria implicar a impossibilidade de eu trabalhar ao Sábado em dias que coincidam com os turnos do Pai das descendentes tendo em conta o art.º 138.º do código penal que prevê o crime de abandono.

4 - A minha filha mais nova ..., foi identificada na escola pelas suas dificuldades de aprendizagem com a síndrome de Défice De Atenção (DDA). Sendo este, um processo que está em curso com a médica de família da ..., sobre a necessidade de acompanhamento psicológico, não consigo

para já avaliar as futuras necessidades que poderei ter sobre este assunto. Quero também partilhar que faço trabalho de acompanhamento ao estudo todas as semanas, em todos os fins-de-semana com a ..., para ajudá-la a colmatar as suas necessidades de aprendizagem no sentido de conseguir melhorar o seu aproveitamento escolar. A alteração de horários agora implementado no Centro ... (...) iriar limitar as necessidades de apoio ao estudo que a minha filha ... tanto necessita.

5 - Menos importante, mas relevante, são as atividades de enriquecimento cultural e desportivo que as minhas filhas praticam desde os 3 e 4 anos em horário pós-escolar entre as 18:00h e as 20:00h em vários dias da semana, como ... e a ... Ambas as atividades teriam que ser canceladas, por vários motivos: As mesmas implicam treino contínuo e presencial tendo em conta os objetivos a atingir em cada uma das atividades. Tanto na ... como na ..., não existe regime de exclusividade, ou seja, quem faltar com frequência tem que dar lugar a outros que se encontram em listas de espera. Não seria possível estar a pagar serviços de 15 em 15 dias, sendo que os mesmos são de prestação mensal e formação continua.

Observações finais:

Os meus direitos constam no artigo 36.º do (CRP). A decisão inquestionável de ser Mãe (progenitora) e constituir família é uma decisão que só a mim e ao meu companheiro cabe e nunca deve ser alvo de juízo.

Trabalho na ... há pelo menos 20 anos, como administrativa e já desempenhei varias funções dentro da instituição, sem nunca ter tido uma progressão na carreira relevante e sem nunca ter tido um aumento de ordenado para além do salário mínimo nacional. Quero realçar que foi a estabilidade de horário de trabalho diário e semanal de segunda a sexta, que permitiu-me ao longo dos anos conciliar a vida profissional com a minha vontade de uma vida familiar, sendo esta uma razão fundamental para ter continuado neste posto de trabalho.

A alteração do horário de trabalho no Centro (...) que sempre foi fixo ao longo dos últimos 20 anos e agora para um regime de horários em 4 turnos rotativos entre as 08:00h e as 20:00h de segunda-feira a Sábado, vai desestabilizar completamente, não só a minha vida pessoal, mas também a minha vida familiar.

Sendo a (...) uma ..., declarada de utilidade pública, onde na sua missão consta o apoio a família e a promoção da saúde e que os princípios e valores dos seus voluntários e profissionais são a sensibilidade, a equidade, a ética, o respeito, compromisso, responsabilidade e transparência,

quero pedir a vossa especial atenção ao meu pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide alínea b) do artigo 59.2 da CRP, e o n.2 3 do artigo 127. do CT], sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.2 2 do artigo 212.2 do CT (...).

1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, através de carta datada de 06.06.2022 e recebida em 08.06.2022, conforme se transcreve:

(...)

Exma. Senhora ...,

Na sequência do seu requerimento, que deu entrada nos nossos serviços a 26/05/2022, no qual V. Exa pugna pela aplicação do regime de horário flexível, nos termos e para os efeitos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vimos pela presente, ao abrigo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, apresentar a nossa decisão, que passa pela intenção de proceder à recusa do seu pedido, pelos seguintes fundamentos:

(...)

3. V. Exa exerce funções de Escriturária nas nossas instalações do Centro (...).

4. O atual funcionamento do local de trabalho onde V. Exa exerce funções não é funcional com o horário flexível proposto por V. Exa.

5. A presente recusa tem ainda como fundamento o facto de se ter averiguado um aumento significativo do número de utentes, e o conseqüente aumento da área de rastreio no âmbito do programa do ...

6. Neste processo de rastreio, e como é do conhecimento de V. Exa, é ainda fundamental no exercício das suas funções ter disponibilidade para acompanhar e prestar auxílio às equipas médicas que efetuam as consultas de aferição, sendo necessário para o efeito efetuar turnos, que incluem a prestação laboral ao sábado, por forma a seja possível dar continuidade aos processos de ...

7. Ademais, o único local onde V. Exa poderia exercer funções tem um horário de funcionamento das 09h00 até às 18h00, o que não se demonstra compatível com o horário parcial de V. Exa de 35h semanais.

8. Sendo ainda de salientar que V. Exa sempre se recusou até à presente data em proceder à alteração do horário de trabalho parcial para horário de trabalho completo, tendo a ...respeitado sempre a decisão de V. Exa.

9. O local referido no ponto 7 da presente missiva implicaria o exercício das seguintes funções: apoio à consulta, rececionar as utentes, entregar os documentos necessários para que as utentes sejam aferidas e prestar apoio durante as consultas à equipa médica.

10. Em alternativa, poderia ser colocada numa unidade móvel com horário das 09h00 às 18h00, o que também não se demonstra compatível com o horário de trabalho parcial de V. Exa, sendo que tal hipótese poderia ainda implicar estar deslocada da sua zona de residência.

11. Assim, e atenta a estrutura organizativa da n/ Instituição, não nos é possível aderir ao pedido efetuado, uma vez que V. Exa não tem competências, nem qualificações para o exercício de outras funções necessárias à n/ Instituição.

12. Ademais, consideramos que os horários atualmente praticados consistem no sistema mais justo e igualitário para todas as pessoas envolvidas.

13. E apesar de V. Exa. solicitar um horário flexível, a verdade é que, o requerido não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei.

Vejamos,

14. Determina o n.º 1 do artigo 56.º do CT que qualquer trabalhador "(...) com filho menor de 12 anos \.. que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)", estipulando o n.º 2 do artigo 56.º do CT, que o horário flexível é "aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário de trabalho."

15. Destarte, o horário de trabalho é definido pelo empregador, pelo que a V. Exa apenas caberá escolher, dentro desses limites, as horas de início e horas de termo do período normal de trabalho diário.

16. O que V. Exa vem requerer é a alteração do horário de trabalho, deixando de respeitar os horários de entrada e saída, solicitando a fixação do seu horário de segunda-feira a sexta-feira, entre as 08h00 e 09h00 e as 16h00 e 17h00h, deixando, ainda, de prestar trabalho ao sábado.

17. Contudo, o regime especial de horário flexível, previsto no artigo 56.º e 57.º do CT, não abrange a possibilidade de alterar os dias de descanso semanal, uma vez que os limites diários de horário flexível não são confundíveis com a fixação dos dias de descanso semanal, direito que é da entidade empregadora como expressão do seu poder de direção.

18. Pois bem, não sendo possível à empresa transferir responsabilidades a que se encontra afeta de acordo com a sua categoria, consideramos que não é possível, em termos práticos conceder o horário que pretende e que a concessão do seu pedido iria, efetivamente e sem margem de dúvida, causar um prejuízo considerável à empresa.

19. Portanto, ainda que a empresa se paute por uma preocupação e zelo com todos os seus trabalhadores, tentando inclusivamente promover o bem-estar e felicidade no trabalho, estando sensível à situação em que V. Exa se encontra, a verdade é que a aprovação deste pedido geraria uma grande instabilidade na empresa em geral e nos recursos humanos em especial, como se demonstrará.

20. Efetivamente, V. Exa foi contratada a 15 de outubro de 2001, tendo sido condição essencial para a sua contratação, a possibilidade de a (...) poder fixar e alterar o seu horário de trabalho em função das suas necessidades, por forma a manter o normal funcionamento da Instituição.

21. Ora, para que tal funcionamento seja possível a (...) teve a necessidade de proceder à alteração do horário de trabalho para um regime de turnos, por forma dar resposta célere aos processos de rastreio, em virtude do aumento significativo das utentes a rastrear, e conforme supra mencionado. O horário que V. Exa pretende não se coaduna com os horários em regime por turno implementados. Neste sentido, veja-se o parecer N.º 19/CITE/2018, processo n.º 3920/FH/2018 “A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender elaborar novo pedido de horário flexível, enquadrável nos horários/turnos existentes na secção em que desempenha as suas funções.”...

22. Concedendo a (...) o deferimento do seu pedido, e atento os horários em regime de turnos implementados, significaria assim que a (...) da parte da tarde teria um período a descoberto de, pelo menos, cinco horas (das 16h00 às 20h00). Em conformidade, note-se o parecer N.º 26/CITE/2019, processo n.º 3962/FH/2018 “encontrando-se por isso um período a descoberto, das 15h às 16h, ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º do CT sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora. Na sequência do exposto, a CITE delibera: Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pelo ...” e o parecer N.º 30/CITE/2019 “encontrando-se por isso um período a descoberto, das 7 às 8 horas, ficando a entidade empregadora impossibilitada de fixar o horário da trabalhadora nos termos da lei, mormente, os artigos 56.º e 57.º CT sem prejuízo de um pedido subsequente, poder ser apresentado pela trabalhadora à sua entidade empregadora. Em face do exposto, a CITE delibera: Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pela relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ...”, processo n.º 3968/FH/2018.

23. Pelo que, atento o supra exposto, a atribuição do horário requerido por V. Exa. implicaria a necessidade de a (...) proceder à contratação de um trabalhador para ocupar o seu lugar, no período a descoberto, de forma a manter o nível de serviço prestado, o que não é nesta fase comportável face à gestão económica da Instituição.

24. Já que tal situação iria implicar uma nova contratação a termo, com impacto direto no aumento de despesas com retribuições, mas também com a necessidade de aumento de custos ao nível das contribuições para a Segurança Social, agravação de seguro de acidentes de trabalho e do preço da empresa de segurança e higiene no trabalho, bem como os fundos de compensação de trabalho.

25. Pois bem, tal custo será excessivo na medida em que não poderia ser aportado a um qual quer ganho inerente, bem pelo contrário, uma vez que estaríamos a contratar uma pessoa apenas para fazer face a um período limitado de horário, no qual V. Ex.a não pretenderia exercer funções.

26. Assim, pelas razões expostas determinadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, verifica-se a impossibilidade de atribuição do pretendido regime de horário flexível por o mesmo comprometer seriamente o funcionamento do serviço.

27. Pelo que é nossa intenção proceder à respetiva RECUSA.

28. *Mantendo-se o seu regime de trabalho na modalidade de trabalho por turnos, podendo desempenhar as suas funções das 08:00h às 20:00h respeitando sempre o período normal de trabalho de V. Exa. (...)*”.

1.4. Do processo consta que a trabalhadora não apresentou apreciação à 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 dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem

ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização

profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/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. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do

trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

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

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

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

atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído, até a 25 de agosto de 2025, um horário com entrada das 8h às 9h e saída das 16h às 17h, com intervalo de descanso das 13h00 às 14h00, a fim de prestar assistência às suas duas filhas, menores de 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por sua vez, a entidade empregadora na intenção de recusa, alega que o pedido apresentado não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei, assim como invoca a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.28. Começando por analisar os argumentos do empregador relativamente ao pedido da trabalhadora não corresponder a um horário flexível, reitera-se o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar.

2.30. Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem sido defendida em diversos Pareceres da CITE e teve igualmente colhimento pelos nossos Tribunais superiores.

2.31. Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido

no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

2.32. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (…)”*

2.33. Mais recentemente, também o Supremo Tribunal Administrativo, em Acórdão proferido em 18.11.2021 no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, se pronunciou referindo que *“para efeitos dos n.ºs 4 e seguintes do artigo 57.º do Código do Trabalho, corresponde a toda a decisão da entidade empregadora que não aceite fixar o horário do trabalhador dentro do intervalo temporal por este indicado, desde que, o intervalo temporal indicado por este respeite (ou permita respeitar) os limites previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho (o que sucedia neste caso). Logo, quando o Autor não aceitou que o horário fosse fixado apenas de Segunda a Sexta-feira (em todas as semanas do ano), o Autor recusou o pedido formulado pela Contra-Interessada. De resto, ele reconheceu (pelo menos, de forma concludente) ter recusado o pedido e por isso cumprir os trâmites fixados nos n.ºs 4 a 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*

2.34. Mais é referido em tal Acórdão que *“tudo quanto antes dissemos explica a razão pela qual o Tribunal não pode reconhecer que a recusa é legalmente fundamentada pelo facto de a Requerente não poder indicar como “período para a fixação do horário flexível” um intervalo temporal que excluísse os fins de semana. Um pedido com tal teor é conforme à lei, cabendo depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do*

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho.”

2.35. E, termina decidindo que *“No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

2.36. Assim, face ao acima referido, tendo a trabalhadora apresentado um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, apresentando para tanto, a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador e caso considerasse que uma destas ou ambas as situações se verificava/m, apresentar a sua intenção de recusa.

2.37. De referir, 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 este/a 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 o trabalhador se esta for indispensável.

2.38. Ora, alvitados os argumentos da empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não ficou demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir a trabalhador, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.39. Em bom rigor, a entidade empregadora vai apresentando argumentos meramente conclusivos,

sem demonstrar como se chega a tais conclusões. De facto, a entidade empregadora alega que se for atribuído o horário solicitado ficariam períodos de tempo a descoberto, todavia, não realiza o necessárionexo-causal entre a tal conclusão e os seus fundamentos.

2.40. Aquilo que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era nomeadamente indicar quantos trabalhadores/as existem, quantos turnos existem, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para 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 pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

2.41. Salieta-se 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.

2.42. Por último, 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. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE JULHO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.