

PARECER N.º 504/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo nº CITE-FH/2203/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **28 de junho de 2022**, por comunicação eletrónica e carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., exercer funções na categoria de «Ajudante de Ação Direta de 1».

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por carta registada com aviso de receção, no dia **02 de junho de 2022**, nos seguintes termos:

“(…) solicita a V. Exas. se dignem a aplicar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no art. 56. do Código do Trabalho, por ter uma filha com idade inferior a 12 anos, ..., à presente data, com 8 anos de idade, (cfr. cópia de cartão de cidadão que se junta como doc. 1, e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais) declarando, sob compromisso de honra, que esta faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação (atestado da junta de freguesia, junto como doc. 2, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), ao que acresce, ainda, a circunstância da progenitora da menor viver em situação de família monoparental, que não lhe permite prestar o apoio necessário, que esta sua filha necessita, mormente aos sábados e domingos, em que a escola que a mesma frequenta se encontra encerrada — a guarda da sua filha (e as responsabilidades parentais inerentes), encontram-se a cargo da signatária (cfr. certidão da conservatória do Registo Civil de Braga, datada de 12.05.2022, da regulação das responsabilidades parentais, junta como doc. 3).

(...)

Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art.57 do Código do Trabalho, requer-se que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação, seja atribuído à signatária, pelo período de um ano, o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, dias úteis, no período compreendido entre as 07.00H às 15:24H, com intervalo de uma hora para almoço. (...)”

1.3. A trabalhadora junta ao seu pedido uma cópia do cartão de cidadão da filha, comprovando a sua idade, um atestado da junta de freguesia comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar, e uma certidão da ata de regulação do exercício das responsabilidades parentais, comprovando que a filha se encontra à sua guarda e cuidados.

1.4. A entidade empregadora que recebeu o pedido da trabalhadora em 06 de junho de 2022, respondeu, por carta registada com aviso de receção de **13 de junho 2022**, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, nos seguintes termos:

“(…) como V. Exa. bem sabe não existe nenhum turno de segunda—feira a sexta-feira dias úteis das 07h às 15.24h, razão pela qual vem o …”, em conformidade com o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, manifestar a sua intenção de recusa do aludido pedido com os fundamentos seguintes:

V. Exa. exerce funções de Ajudante de Ação Direta – 1ª na Estrutura Residencial para Pessoas Idosas detida pelo ..., portanto, no setor de apoio direto aos utentes com o horário de trabalho de segunda a domingo das 07.00h às 15.24h.

Neste setor as funcionárias desempenham as suas funções, de segunda a domingo, por turnos rotativos, os quais se encontram definidos de acordo com as necessidades e exigências do funcionamento da Instituição, dividindo-se os mesmos em três grandes períodos: manhã (07.00h às 15.24h), tarde (das 14.06h às 21.30h) e noite (entre as 21.30h e as 6h).

O horário é feito por três semanas, repetindo-se de forma contínua, sendo que em cada ciclo de três semanas, numa delas as funcionárias folgam um fim-de-semana completo e nas duas semanas restantes as folgas são durante a semana, num total, portanto de seis folgas em 3 semanas.

As funcionárias deste setor com filhos menores de 12 anos, num total de 8, grupo no qual V. Exa. se integra, fazem, em exclusivo, o turno da manhã.

Não está definido nenhum turno no setor de apoio direto aos utentes de segunda-feira a sexta-feira.

O seu pedido não se enquadra, portanto, no horário de funcionamento do serviço onde V. Exa. desempenha as suas funções pois dispondo nós do regime de turnos rotativos, nenhum dos turnos funciona apenas de segunda a sexta-feira. Se lhe fosse concedido o que solicitou, o ... deixaria de contar com o seu serviço durante o fim-de-semana, o que não é compatível com as concretas necessidades da entidade empregadora nem como a equidade que deve reger a elaboração dos horários de todos os trabalhadores.

O sistema, atualmente, implementado permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos horários e das folgas por todos os trabalhadores com a sua categoria profissional ao nosso serviço e um tratamento preferencial a V. Exa iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos

que daí resultam para o funcionamento da instituição e da qualidade do serviço prestado.

No seu setor há mais 7 trabalhadoras com filhos menores de 12 anos e para garantir a prestação ininterrupta dos serviços, organizamos os tempos de trabalho através de vários horários que cobrem a totalidade das necessidades de prestação de serviços.

Entende-se que aceitar que trabalhasse, de segunda a sexta-feira, de acordo com o que por si é pretendido, iria afetar negativamente o funcionamento dos turnos e iria criar desigualdade para com as restantes trabalhadoras com a mesma categoria profissional e em situações idênticas às suas.

Aliás, como V. Exa. bem sabe, procurando ir de encontro às suas necessidades, e às das sus colegas em situações idênticas, todas as trabalhadoras que têm filhos menores prestam serviço, desde a data da respetiva admissão, no turno da manhã, das 7.00h às 15.24h, de segunda-feira a domingo, respeitando o sistema supra referido e numa lógica de assegurar a conciliação das respetivas vidas familiar e profissional. Assim, e por tudo quanto supra exposto, é intenção do ... recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos em que por si foi pedido (n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho), sendo nosso entendimento que V. Exa. já detém um horário de forma a facilitar-lhe a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)"

1.5. A trabalhadora, por carta registada com aviso de receção, veio, no dia **23 de junho de 2022**, responder à intenção de recusa da entidade empregadora, alegando, entre o mais, o seguinte:

"(...)

A signatária requereu que lhe fosse atribuído "o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, no período compreendido entre os 07:00H e as 15:24H, com uma hora de intervalo, pelo prazo de um ano."

2. Na v/ resposta de intenção de recusa, começam V. Exas. por referir que não existe nenhum turno de segunda-feira a sexta-feira, das 07:00H às 15:24H, para mais tarde admitir que as funcionárias dividem-se em três grandes períodos: manhã (07:00H às 15:24H), tarde (das 14:06H às 21:30H) e noite (entre as 21:30h e as 07:00H).

3. Utilizam, pois, V. Exas., convenientemente, terminologias diferentes, para o mesmo significado: denominam "períodos" para os efetivos "turnos" praticados na instituição durante as manhãs, as tardes e as noites.

4. Logo, é indiscutível que a amplitude diária indicada pela trabalhadora (início 07:00h, fim 15-24h) integra-se, por seu turno, na amplitude dos turnos e/ou períodos — como assim chamado pela entidade empregadora —, de trabalho vigentes.

5. À entidade empregadora competia, assim, demonstrar, os motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, que permitissem concluir pela impossibilidade de atribuir o horário tal como requerido — o que, manifestamente, assim não foi feito. (...)"

1.6. Termina pedindo que seja “(...) por tudo o supra exposto, deve considerar-se como atribuído o pedido de horário flexível nos exactos termos requeridos pela signatária, v/trabalhadora”

1.7. No expediente remetido a esta Comissão encontramos os mapas de trabalho dos/as trabalhadores/as com a categoria profissional da trabalhadora requerente, relativos aos meses de abril, maio e junho de 2022 dos quais emergem os seguintes turnos: *N 1 – 21.36h:00 até 06.00 Intervalo das 01:00 às 02:00; N 2 – 22.36h:00 até 07.00 Intervalo das 02:00 às 03:00; M– 07h:00 até 12h:00 e das 13h:00 às 15h:24; T – 14h:06 às 21.30H - Jornada contínua - intervalo de 0.30.*

1.8. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também o **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)** dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.**

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida

profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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**.

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam

restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

2.22. 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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso semanal**.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível 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.**

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a **obrigação** de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade**

empregadora.

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente vem solicitar a atribuição de horário flexível de segunda-feira a sexta-feira dias úteis das 07h00 às 15.24h com intervalo de uma hora para almoço, pelo período de 1 ano, e contados 30 dias a partir da recepção do pedido formulado.

2.36. O pedido da trabalhadora encontra-se desta vez corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.37. Não sem antes fazer notar que, como referimos, o artigo 56.º do Código do Trabalho é um corolário do princípio da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), pelo que essa conciliação não é restrita, nem pode ser restrita a um dia da semana, pois, como é do conhecimento geral, as creches e os infantários estão normalmente encerrados aos sábados, domingos e feriados e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar não se faz apenas a determinado dia da semana, mas em todos os dias da semana, sobretudo quando o período normal de trabalho abrange todas os dias da semana e é permanente, como no caso em apreço.

2.38. Assim, abrangendo o período normal de trabalho todos os dias da semana é natural que o/a requerente da prestação de trabalho em horário flexível possa escolher o dia ou dias de descanso semanal, em virtude da necessidade de conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar, também a esse ou a esses dias, como aqui fez a trabalhadora requerente.

2.39. Conjugando o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa formulada facilmente percebemos que o motivo de discórdia se prende com o facto de o pedido estar formulado apenas para os dias úteis, e a entidade empregadora entender que a organização dos tempos de trabalho não compreende a possibilidade de elaborar horários apenas em dias úteis, entendendo assim que não existe nenhum turno que contemple o horário solicitado apenas de segunda a sexta feira.

2.40. Contrariamente ao que aduz a entidade empregadora, a intenção de recusa e os mapas

remetidos para apreciação demonstram a existência de um turno que compreende exatamente o período de trabalho solicitado pela trabalhadora, vg. entre as 07h00 e as 15h24, com uma hora de intervalo para descanso obrigatório, posto o que reconhecendo que nos termos do artigo 200º do Código de Trabalho, por horário de trabalho devemos entender a “determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”, vejamos se existem motivos para que seja legítima a recusa da entidade empregadora em elaborar o horário flexível nos termos solicitados.

2.41. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.42. Ora, no caso concreto, a entidade empregadora não alega qualquer circunstância que concretize a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, pelo que apreciaremos de seguida as alegadas exigências imperiosas do funcionamento, designadamente aquelas que possam justificar a impossibilidade de elaboração do horário pretendido, de segunda a sexta feira.

2.43. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.44. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.45. Analisada, porém, a intenção de recusa do pedido da trabalhadora constatamos que não

existe nenhum elemento factualmente objetivo e concretizado que nos permita concluir que exigências imperiosas do funcionamento da empresa obstam à atribuição do horário flexível nos termos solicitados.

Senão vejamos,

2.46. A entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa nos seguintes factos:

1. No setor ao qual a trabalhadora requerente, as funcionárias desempenham as suas funções, de segunda a domingo, por turnos rotativos, os quais se encontram definidos de acordo com as **necessidades e exigências do funcionamento da Instituição**, dividindo-se os mesmos em três grandes períodos: manhã (07.00h às 15.24h), tarde (das 14.06h às 21.30h) e noite (entre as 21.30h e as 6h).
2. O horário é feito por três semanas, repetindo-se de forma contínua, sendo que em cada ciclo de três semanas, numa delas as funcionárias folgam um fim-de-semana completo e nas duas semanas restantes as folgas são durante a semana, num total, portanto de seis folgas em 3 semanas.
3. As funcionárias deste setor com filhos menores de 12 anos, num total de 8, grupo no qual V. Exa. se integra, fazem, em exclusivo, o turno da manhã.
4. Não está definido nenhum turno no setor de apoio direto aos utentes de segunda-feira a sexta-feira.
5. O pedido da trabalhadora não se enquadra, portanto, no horário de funcionamento do serviço onde V. Exa. desempenha as suas funções pois dispendo nós do regime de turnos rotativos, nenhum dos turnos funciona apenas de segunda a sexta-feira.
6. Se fosse concedido o horário solicitado, o ... deixaria de contar com o seu serviço durante o fim-de-semana, o que não é compatível com as concretas necessidades da entidade empregadora nem como a equidade que deve reger a elaboração dos horários de todos os trabalhadores.

2.47. Ora, perante estes factos, sublinhe-se que (e sem prejuízo da relevância das funções ou dos interesses que caracterizam a atividade em causa), a entidade empregadora não concretiza de forma nenhuma as alegadas **necessidades e exigências de funcionamento da Instituição**, demonstrando, como se impunha, que exigências se concentram fundamentalmente aos sábados, domingos e feriados, para que, em consequência, seja fundada a recusa do horário solicitado.

2.48. Ora, a falta de concretização de circunstâncias de facto que signifiquem efetivamente constrangimentos inexigíveis à entidade empregadora, sugere que a intenção de recusa assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram

suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.49. Com efeito a diversificação da organização dos tempos de trabalho entre os/as vários/as trabalhadores/as com vínculo à empregadora, a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou o maior ou menor encargo para a empregadora não se mostram aqui suficientemente concretizadas de forma a permitirem concluir que a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente ponha em causa o funcionamento do serviço.

2.50. Saliente-se ainda que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, por outro lado, a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.51. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 da parentalidade.

2.52. E note-se ainda que as exigências impostas pelas (várias) dinâmicas familiares não são imperiosamente replicadas de igual forma em todos os agregados familiares com filhos/as, pelo que tratar de igual forma todos/as os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares passa também por reconhecer as diferenças que cada trabalhador/a manifesta em sede de conciliação, e sobretudo implementar as ferramentas legalmente disponíveis a benefício dessa conciliação, como seja o horário flexível.

2.53. Por este motivo, a CITE tem defendido que: “(...), 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.”

2.54. No que concerne à eventual necessidade de ratear os horários eventualmente a descoberto pelos/as trabalhadores/as com horário flexível, diga-se que, no caso de se verificar uma colisão de direitos e particularmente do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultante do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, se deve atender ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica, fazendo ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente, ou seja, deve a entidade empregadora rever todas as situações de horário flexível e adaptá-las para que a Requerente e, outros colegas que no futuro pretendam requerer horário flexível, não vejam prejudicados os seus direitos (cf. Parecer nº 710/CITE/2017).”

2.55. Com efeito, se não for possível que todos os horários de trabalho se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível e de forma equitativa, desses horários.

2.56. Concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente quaisquer factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, nos termos efetivamente pretendidos, e para efeitos de conciliação da vida familiar com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

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 ...

3.2. A empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE JULHO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.