

PARECER N.º 530/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 2293-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 05.07.2022, por carta datada e registada a 04.07.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela **trabalhadora** ..., a exercer funções de empregada de ..., sito na ...

1.2. Por correio registado a 03.06.2022 e rececionado a 04.06.2022, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, datado de 01.06.2022, nos termos que se transcrevem:

“(...) ..., a exercer funções de empregada de ..., na instituição que V.^a Ex.^a superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.^a que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos dois filhos menores de doze anos, com o seguinte horário de trabalho, de segunda a sexta feira:

Das 08:00 horas às 13:00 horas

e

Das 14:00 horas às 17:00 horas

*A trabalhadora e aqui requerente, motiva o seu pedido nos termos do n.º 1, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, ou seja, é mãe de dois filhos menores, de 2 e 9 anos, com eles vivendo em comunhão de mesa e habitação, sendo a única cuidadora de ambos, por integrar uma família monoparental, conforme comprova o atestado de confirmação do agregado familiar que ora se junta sob **Doc. 1**.*

Como dispõe o n.º 1, do artigo 56.º, do Código do Trabalho,

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

*O motivo do pedido prende-se com o facto dos filhos estarem unicamente ao seu encargo e se o filho mais novo frequenta a creche do ..., já o filho ..., de 9 anos, frequenta o 3.º ano na Escola Básica ... (declaração que se junta sob **Doc. 2**) tendo o horário das 09h00 às 17h15 (conforme horário que se junta sob **Doc 3**).*

A requerente conseguiu inscrever o filho ... no prolongamento da ... para aí o poder entregar às 07h45, permitindo, desse modo, entrar ao serviço às 08h00. No entanto, não existe serviço de prolongamento para além das ... ministradas na escola básica, pelo que, sempre tem a requerente que ir buscar o filho no final da atividades letivas, pelas 17h15.

Acreditando a requerente que este pedido, legítimo, não comporta qualquer prejuízo para V. Exas., uma vez que, inexistem exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não se verifica que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento, uma vez que existem 4 pessoas a desempenhar funções na cafeteria onde a trabalhadora exerce as suas funções, pelo que, não haverá, certamente, dificuldades de organização de trabalho.

Em face do supra exposto, deve ser aplicado o horário requerido e pretendido pela ora requerente, com fundamento nos motivos supra expostos e apresentados ao abrigo do art.º 56.º, n.º 1, do Código do Trabalho.

Acresce que, tanto a Constituição da República Portuguesa, como o Código do Trabalho, preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do mesmo diploma legal, o que, crê a trabalhadora será a decisão de V. Exa. - deferir o pedido ora apresentado. (...)"

1.3. Por carta datada e registada a 21.06.2022, rececionada a 23.06.2022, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da fundamentação da intenção de recusa, nos termos que se seguem:

"(...) Acusamos a receção, no dia 03 de junho de 2022, da carta que dirigiu ao C., solicitando que lhe fosse autorizada a realização de um horário de trabalho flexível, de Segunda a Sexta-feira, das 08:00 horas às 13:00 horas e das 14:00 horas às 17:00 horas, com descanso semanal ao Sábado e ao Domingo, da qual tomamos boa nota.

Nesse mesmo documento V.Ex.ª invoca os art.º 56º, 127º, n.º 3, e 212º, n.º2, al. b), do Código do Trabalho e 59º, al. b), da Constituição da República Portuguesa, para fundamentar o pedido de horário flexível.

Pese embora o ... considere que o pedido formulado e ele dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos art.º 56º e 57.º do C.T., tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos:

A) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Segundo o n.º 2 do art.º 56.º do C.T., 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". Não obstante,

compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando "os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)" (alínea b), do n.º 3, do art.º 56º do C.T.). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua actividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do art.º 56.º do C.T.).

Sucedem que V. Ex.ª indicou que pretende horário entre as 08:00 horas e as 13:00 horas e entre as 14:00 horas e as 17:00 horas, de Segunda a Sexta-feira, o que configura pedido de horário fixo. Neste seguimento, aquilo que V. Ex.ª faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho.

Ultrapassando a confusão entre os vários conceitos envolvidos, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

Aliás, já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em Acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que "Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos Parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar o horário flexível respeito aos limites diários."

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, ainda exige V.Ex.ª uma alteração do regime de folgas, com folga fixa aos Sábados e Domingos, embora aos Domingos já tivesse direito a essa folga por encerramento do estabelecimento, bem sabendo que foi contratada para exercer funções no horário de Segunda-feira a Sábado "conforme a escala de serviço", como se verifica no ponto cinco do seu contrato de trabalho. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.

Além do Acórdão já referido, também o Tribunal Judicial do Porto, 5.ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "(d) o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas

circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré.

Desta forma, c conforme o esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no art.º 56º do C.T..

Em suma, face ao pedido nos termos que por si é formulado, ao horário de trabalho presentemente executado e ao horário de trabalho pretendido, dir-se-á, com o devido respeito e salvo melhor opinião, que o mesmo não se enquadra no disposto nos art.º 56º e 57º do Código do Trabalho, não configurando, por conseguinte, horário flexível.

Mais acresce que conforme indica o n.º1 do art.º 57.º do C.T., o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 (trinta) dias, com indicação do prazo previsto de duração e acompanhado de declaração na qual conste que os filhos vivem com V. Ex.ª em comunhão de mesa e habitação.

Sucede que V.Ex.ª não menciona qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, limitando-se a requerer a atribuição do mesmo, obstando a que o empregador possa gerir o funcionamento do seu ... perante tanta incerteza. O n.º 1 do art.º 56.º do C.T. delimita o âmbito subjetivo do pedido de horário flexível, mencionando que "o trabalhador com filho menor de 12 anos" tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. O legislador define, assim, quem pode exercer o direito, sem que dali se possa retirar que se trata da consagração de um prazo em termos absolutos. De outro modo, a solução lá estabelecida seria absolutamente desproporcional e sem correspondência com aquela que é a realidade empresarial e sectorial. Pelo que se conclui que aquela expressão pretende excluir do âmbito da norma os trabalhadores com filhos menores cuja idade seja superior a 12 anos e não ficar prazo máximo de duração. Mesmo que assim não se entenda, sempre resultaria do princípio da boa-fé, subjacente à relação de trabalho, que o trabalhador deveria indicar qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido.

SEM PRESCINDIR,

B) Das exigências imperiosas do funcionamento do ...

Noutro plano de análise, e caso por mera hipótese académica se entendesse que o pedido de V. Ex.ª se enquadrasse nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o que não se enquadra, sempre se dirá que as exigências imperiosas do funcionamento do ..., não permitem a autorização de trabalho em regime de horário flexível, tal como requerido, pois que:

O ..., o que significa que é instituição constituída por iniciativa de particulares, sem finalidade lucrativa, com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de solidariedade e de justiça entre os indivíduos, não sendo administrada pelo Estado ou por um corpo autárquico, tendo por este motivo um orçamento muito limitado.

Conforme exposto por V.Ex.ª, no seu requerimento solicita que lhe seja autorizada a realização de horário flexível, de segunda a sexta-feira, ficando com descanso semanal ao sábado e domingo o que implicaria que o serviço ao sábado fosse assegurado apenas pelas outras três colegas.

Ora, o deferimento do horário pretendido põe em causa o funcionamento do café ao sábado, nomeadamente quando uma das três funcionárias se encontrar em gozo de férias, o serviço só será assegurado por uma funcionária (das 7h às 19h30m), uma vez que a outra estará em gozo de folga.

A única alternativa que se vislumbraria para V.Exa poder conciliar a sua vida pessoal e familiar com a sua vida profissional, com o horário requerido, sem pôr em causa o funcionamento do ..., seria a de contratar uma pessoa para exercer a mesma função.

Ora, o seu empregador não está em condições de contratar um novo trabalhador, além do mais, do regime do horário flexível não resulta a obrigação legal de fazer uma contratação; o que significaria, em termos práticos, que para que V. Ex.^a deixe de trabalhar aos Sábados, e para executar os horários pretendidos, obrigaria o ... a contratar outro trabalhador para suprir as deficiências que esse esquema laboral traria para o mesmo, que não é de todo possível, olhando para a realidade do mesmo.

Assim, decorrente do horário proposto, assegurar os turnos e manter o normal funcionamento do ... não é possível, exceto mediante contratação de mais um trabalhador, o que não é, pelas razões aduzidas, em absoluto viável.

Ainda, se V.Ex.^a tivesse um tratamento preferencial iria potenciar um conflito laboral entre as outras trabalhadoras e ..., conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para o seu empregador e para o funcionamento do ..., sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço deste.

Portanto, a alteração do horário de trabalho, com as nuances pretendidas, e absolutamente impraticável pelas razões aduzidas.

Pelo que comunicamos-lhe a nossa intenção de recusa à sua pretensão, sem embargo de nos disponibilizarmos para dialogar e tentar encontrar uma solução que não contenda com os legítimos direitos das suas colegas, porquanto é da competência desta sua entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores. devendo garantir a plenitude do funcionamento do ..., organizando-o com equilíbrio, com sustentabilidade financeira e viabilidade, de forma a honrar o qualificado interesse público assistencial em que se subsume a sua missão, tendo igualmente em linha de conta e relativamente aos seus trabalhadores, os direitos de todos e de cada um deles, nos quais se inclui direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada, tanto mais que a Constituição da República Portuguesa tem, como seu princípio basilar do Estado de Direito Democrático, o Princípio da Igualdade, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente. (...)"

1.4. Por correio eletrónico em 29.06.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

"(...) ..., a exercer funções de empregada de ..., vem, nos termos do disposto no artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, responder à intenção de recusa da atribuição de horário flexível à aqui signatária.

A trabalhadora e aqui requerente, fundamentou o seu pedido nos termos e para os efeitos do n.º 1, do artigo 56.º, do Código do Trabalho, ou seja, é mãe de dois filhos menores, de 2 e 9 anos, com eles vivendo em comunhão de mesa e habitação, sendo a única cuidadora de ambos, por integrar uma família monoparental, tal como comprovou com a junção de documento bastante, apesar de V.Ex.ªs. assim não terem entendido.

Ora, como dispõe o n.º 1, do artigo 56.º, do Código do Trabalho,

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

Tal como referido no pedido que apresentou, a trabalhadora justificou o seu pedido, tendo o fundamento com documentação bastante.

Ora, na missiva ora sob resposta, pretendem V. Exas. justificar a não atribuição de horário flexível à ora requerente com fundamento:

- i) na falta de indicação da duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido.*
- ii) Nas exigências imperiosas do funcionamento do ..., mormente no que se refere ao pedido de folga fixa ao sábado.*

Se assim é, e quanto à alínea i) supra, a trabalhadora não pode saber, com exatidão o período expectável, uma vez que não pode saber quais os horários escolares do filho mais velho e nem do mais novo, na verdade.

No entanto, pode adiantar, desde já, que a manter-se os horários escolares já apresentados a V.Ex.ª é expectável a necessidade de atribuição do horário pedido até que o filho mais velho perfaça os 12 anos de idade.

No que respeita à alínea II) e atento o motivo invocado por V.Ex.ª, aceita a trabalhadora continuar a prestar o seu trabalho aos sábados, em regime de folgas rotativas.

Assim, e aceitando o repto de V. Exas. no sentido de haver disponibilidade para o diálogo, a trabalhadora reitera a necessidade, justificada e provada, de lhe ser atribuído um horário flexível dentro dos limites legais, que foram cumpridos pela trabalhadora, ou seja, apresentou pedido contendo duas plataformas fixas - ou presenças obrigatórias - da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a 4 horas, sendo que deu cumprimento ao período de descanso.

No entanto, está, também a trabalhadora disponível para o diálogo e para encontrar, com V. Exas. aquela que for a melhor solução quer para a instituição quer para a trabalhadora e a sua família.

Contudo, sempre se dirá que, para além do que se invocou quanto ao sábado, no demais afigura-se que não demonstram a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois, não se verifica que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não indicam de forma clara e concreta, o número exato de pessoas que estão ao serviço da Associação e eventualmente as dificuldades de organização, não refere como se encontra criada a duração e organização do tempo de trabalho, quantas/os trabalhadoras/os se encontram na modalidade de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código

do Trabalho, não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela ora requerente.

Além do mais, as aludidas razões, por serem meras conclusões, não permitem no caso em apreço, avaliar objetivamente de que forma pode ocorrer prejuízo para o funcionamento da Instituição.

Igualmente não informa a requerente sobre a impossibilidade de a substituir, no caso de a considerar indispensável no serviço; com efeito, a Instituição não fundamenta objetivamente as suas alegações, como sabe ter de o fazer.

Em resumo, reitera a trabalhadora o pedido apresentado, com exceção da folga ao sábado, estando disponível para o diálogo, mais acrescentando que tanto a Constituição da República Portuguesa, como o Código do Trabalho, preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do mesmo diploma legal.(...)"

1.5. Para instrução do processo, pela trabalhadora em sede de pedido de horário flexível, foi junto atestado da Junta de Freguesia a confirmar o agregado familiar, declaração de matrícula no Agrupamento Escolar e em sede de intenção de recusa foi carreado pela entidade empregadora o Mapa de horários de trabalho, relativo ao último mês, da trabalhadora e dos trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora.

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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

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

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar 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 mãe de dois filhos menores de doze anos, pretende que lhe seja elaborado um horário flexível compreendido das 8h às 13h e das 14h às 17h, de 2.ª a 6.ª feira, para prestar assistência inadiável e imprescindível aos dois filhos menores, de 2 anos e 9 anos, por integrar uma família monoparental e ser a única cuidadora de ambos com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Em sede de apreciação, a trabalhadora, reiterou o pedido

apresentado, com exceção da folga ao sábado, aceitando continuar a prestar o seu trabalho aos sábados, em regime de folgas rotativas.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a intenção de recusa com fundamento em motivos imperiosos do funcionamento do seu serviço e que o horário solicitado não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, não indicando a duração das circunstâncias que determinam o pedido, faltando a indicação do prazo previsto de duração nos termos indicados no n.º 1 do art.º 57.º do C.T.

2.29. Relativamente ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte da requerente, deve entender-se que esta pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o menor perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquela indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

2.30. Começando por analisar a (in)admissibilidade do pedido da trabalhadora, em virtude de ter solicitado um horário que na sua execução é fixo, somos de entender que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.31. Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem igualmente sido defendida em diversos Pareceres da CITE. De facto, tem entendido esta Comissão que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo.

2.32. Aliás, realizar, como parece pretender o empregador, uma leitura exclusivamente literal do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem permitir a indicação de uma amplitude fixa dentro da flexibilidade horária, será admitir que o regime de horário flexível não é exequível para os/as trabalhadores/as inseridos em regime de turnos sucessivos.

2.33. Em rigor, ao abrigo dessa interpretação literal do artigo 56.º do CT, um/a trabalhador/a pode não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, pelo que, nos trabalhos organizados em regime de turnos sucessivos, o/a trabalhador/a poderia entrar e sair a horas

diversas daquelas que estão programadas, desorganizando e desvirtuando os tempos de trabalho, criando sempre motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizam a atribuição do regime de horário flexível.

2.34. De facto, ao interpretar dessa forma, somos levados a concluir que o regime de horário flexível não é praticável em trabalhos organizados em regime de turnos sucessivos e/ou sequenciais, o que significaria afastar este regime para estes/as trabalhadores/as, e, portanto, violar o Princípio Constitucional da Igualdade.

2.35. Com efeito, também por este motivo, se deve entender que o/a trabalhador/a pode, ao abrigo do horário flexível, solicitar uma execução fixa do seu horário, prescindindo dessa forma, das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.36. Sobre esta posição, importa ainda referenciar 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.”*

2.37. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.38. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias,*

excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.39. Passando a analisar os motivos imperiosos do funcionamento do serviço invocados pelo empregador, somos de entender que o circunstancialismo factual descrito, não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

2.40. A verdade é que os argumentos da entidade empregadora prendem-se com condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos face à existência de horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua 6 dias por semana. Em rigor, não resulta demonstrado objetivamente quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora, não se olvidando que a alteração ao regime de folgas praticado, com folga fixa ao sábado à requerente determinaria dificuldade acrescida na gestão de tempos de trabalho o que se mostra sanado pela aceitação da trabalhadora, em sede de apreciação da intenção de recusa, em continuar a prestar o seu trabalho (aos sábados) em regime de folgas rotativas.

2.41. Relativamente ao direito de todos/as os/as trabalhadores/as terem direito à conciliação da sua vida pessoal com a sua vida profissional, refira-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 pessoal 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. Salienda-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. Sem prejuízo da celebração de acordo entre as Partes, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE AGOSTO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.