

PARECER N.º 565/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 2666-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 29.07.2022, da entidade empregadora ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a desempenhar funções de rececionista/administrativa no Posto de Colheitas de ...

1.2. Por carta registada e datada a 04.07.2022, recebida a 05.07.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se transcreve:

*“(...) A. a exercer funções no Posto de Colheitas em ... na instituição que V.Exa superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 562.º do Código do Trabalho. e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho por este meto solicitar a V.Exa que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência Inadiável e imprescindível ao meu filho menor de doze anos. pelo período de sete anos com o seguinte horário de trabalho
Das 08.00 horas às 12.30 horas (manhã),
Das 14.30 horas às 18.00 horas (tarde).
Respetivamente de segunda-feira a sexta-feira (40 horas semanais)
Período para intervalo de descanso diário (almoço), das 12.30 às 14.30 horas.
Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente
..., Quatro de Julho de Dois Mil e Vinte e Dois. (...)”*

1.3. Por carta registada datada de 22.07.2022 e rececionada pela trabalhadora a 25.07.2022, a entidade empregadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…) Fomos recebedores, em 05/07/22, da sua carta, pela qual solicitou que lhe fosse atribuído um regime de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de sete anos, com o seguinte horário de trabalho:

- de segunda a sexta-feira das 08H00 às 12H30 e das 14H30 às 18H00, com duas horas de almoço. Fundamentou V. Exa. o pedido formulado no artigo 56º do Código do Trabalho, sendo certo que é nosso entendimento que o pedido formulado não se adequa, nem representa um pedido do horário flexível, elaborado nos termos da legislação laboral invocada, pelo que, além desta razão, é também nossa intenção recusar o pedido formulado, pelos seguintes fundamentos:

1. No âmbito das medidas adotadas com vista à conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, o artigo 56.º do Código do Trabalho regula o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. Para tanto, define o horário flexível como aquele em que o “trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início termo do período normal de trabalho diário.”

Cabe posteriormente à entidade patronal, elaborar o horário de trabalho, indicando “os períodos para início e termo do trabalho normal diário”.

O que se traduz na possibilidade de o trabalhador escolher as horas de início e de termo da sua prestação laboral, dentro da margem de tempo definida pela entidade patronal, desde que respeite os intervalos de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pela entidade patronal, conforme disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho.

V. Exa. desempenha as funções de rececionista/administrativa do posto de colheitas de ..., sendo o seu horário de trabalho, durante quatro dias úteis da semana das 08H00 às 12H30 e das 14H30 às 18H00, um dia útil das 08H30 às 12H30 e ao sábado das 08H30 às 10H30.

Contudo, indicou V. Exa. pretender um horário de segunda a sexta-feira das 08H00 às 12H30 e das 14H30 às 18H00, sem trabalhar ao sábado, pedido que se refere a um horário fixo e não um horário flexível.

Ora, o que o artigo 56º do Código do Trabalho possibilita é que o trabalhador possa escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho, não a escolha quanto à estipulação de trabalhar ou não nos dias de sábado.

Com a indicação efetuada do horário pretendido, V. Exa. inverte o procedimento previsto na lei, uma vez que procede, desde logo, à indicação do intervalo exato dentro do qual pretende que o horário de trabalho seja elaborada pela entidade patronal, sendo certo que cabe à mesma entidade patronal definir os períodos de presença obrigatória, cabendo sim ao trabalhador escolher as horas de entrada e de saída.

Veja-se a este propósito o Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Lisboa (em 18/05/2016) que, em síntese, determinou que "se o trabalhador pretende exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei. Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro dos quais pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários."

Em conclusão deste ponto, dir-se-á que o regime do horário flexível previsto no Código do Trabalho e invocado por V. Exa. não é o da escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso na semana, mas sim o de, como já referido, possibilitar ao trabalhador escolher as horas de início e de termo da sua prestação laboral, dentro da margem de tempo definida pela entidade patronal, desde que respeite os intervalos de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pela entidade patronal.

Ainda, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, deve o trabalhador aquando da formulação do pedido, deve indicar a data em que pretende o início do horário flexível, sendo que que V. Exa. também não indicou a mencionada data.

Pelas razões aduzidas, é nossa intenção recusar o pedido formulado por V. Exa.

Contudo, mesmo que se considerasse que o pedido formulado por V. Exa. é válido, sempre se terá que considerar que,

2. Por outro lado, e como Exa. tem conhecimento, no Posto de Colheitas de ... existem dois postos de trabalho: o que corresponde às funções executadas por V. Exa. - de técnica administrativa/rececionista — e o que corresponde às funções de técnico de colheitas, cujo horário de trabalho é das 08H30 às 10H30.

Na hipotética situação de V. Exa. não trabalhar ao sábado, o Posto será obrigado a encerrar neste dia, uma vez que o trabalhador que assegura as funções de recolha de colheitas de análises clínicas, não pode, nem para tanto, tem habilitações, assegurar o exercício das funções que cabem a V. Exa.

Ao que acresce o facto de, como V. Exa. tem conhecimento, a recolha das colheitas para análises clínicas dever ser efetuada bem cedo, em virtude da situação de jejum em que muitos utentes de encontram para que validamente possam ser efetuadas as análises clínicas solicitadas. Inclusivamente, postos de colheitas existem que iniciam o processo de recolha de colheitas mais cedo e conseqüentemente têm a hora de abertura pelas 07H30.

Ainda, não dispõe a entidade patronal de qualquer outro trabalhador que possa fazer face à necessidade de alocar um administrativo/rececionista nos dias de sábado para proceder à sua substituição, como aliás, V. Exa. tem conhecimento, o que, sem mais, determinará o encerramento

do posto de colheitas nas manhãs de sábado e muito provavelmente, a consequente inviabilização financeira do mesmo.

Efetivamente, é no período da manhã de sábado que muitos utentes ali se deslocam para efetuar análises clínicas em virtude de não o conseguirem fazer nos outros dias da semana, por motivos de trabalho. É assim, relativamente aos sábados de manhã, que se revela totalmente irrazoável o pedido que formulou que levaria a um elevado prejuízo para o Posto e, eventualmente ao encerramento do mesmo por inviabilidade financeira ou, em alternativa, à contratação de um novo trabalhador, o que não se mostra possível à presente data.

Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, a entidade patronal pode recusar o pedido do trabalhador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa — o facto de, caso V. Exa não preste trabalho no dia de sábado de manhã, no horário em que o vem efetuando, ser o Posto obrigado a encerrar nesse dia, com os consequentes prejuízos — e na impossibilidade de substituir o trabalhador — o que também se verifica, pois V. Exa. é a única trabalhadora administrativa/rececionista do Posto de Colheitas em causa.

Sendo, como demonstrado, inviável a aceitação do seu pedido, não nos oporíamos, contudo, à apresentação de pedido que dentro dos dias úteis, altere a sua hora de termo, caso entenda conveniente para a satisfação das suas necessidades.

3. Ainda, solicita V. Exa. o horário que indica por um período de sete anos o, que pelo conhecimento que temos, será até ao momento em que o seu filho complete os 12 anos de idade. Todavia, não são esses os termos do artigo 56.º do Código do Trabalho; pelo contrário, o que o artigo 56.º do Código do Trabalho permite é que os trabalhadores que tenham filhos com menos de 12 anos de idade possam requerer o horário de trabalho flexível durante um determinado período, não que o horário seja solicitado pelo período temporal até o menor perfazer os 12 anos de idade.

Deverá ter V. Exa. razões que fundamentam o pedido formulado, mas não as indica, sendo certo que não se alcança como poderá V. Exa. saber, a esta distância temporal, que daqui a, por exemplo, cinco anos, se mantêm as mesmas circunstâncias que fundamentaram o presente pedido.

Em face do supra exposto, não nos é possível aceitar o pedido de horário flexível apresentado.

Mais, informamos que dispõe V. Exa, se assim o pretender, de um prazo de um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para se pronunciar. Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo da argumentação supra exposta. (...)"

1.4. A trabalhadora, por carta datada e registada de 28.07.2022, rececionada a 29.07.2022, apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

*“(...) Venho por este meio confirmar a v/ resposta datada de 22/07/2022 que notei e agradeço.
Em resposta ao seu conteúdo pelo qual me comunica a não atendibilidade do meu pedido de
horário flexível pelos motivos indicados, pretendo em consequência, indicar-vos a minha apreciação
da situação laboral em que me encontro, das razões atendíveis da mesma e das circunstâncias
supervenientes ocorridas após a outorga do nosso contrato de trabalho.*

*Como bem sabeis, o contrato de trabalho que outorgamos em 25 de Agosto de 2014 é **omisso
quanto ao horário laboral e a sua distribuição pelos dias da semana** uma vez que o posto de
atendimento de ... funcionava todos os dias de segunda a sexta-feira estando encerrando aos
sábados e domingos e o horário era de quarenta horas semanais (clausula Quarta).*

*Desta forma, a questão dos sábados não se colocava porque era ponto assente que estava
encerrado o Posto de Recolha, situação essa objecto de alteração no passado recente, que não me
vincula nem me abrange.*

*Por outro lado, à data da outorga do contrato de trabalho, não tinha filhos, facto superveniente que
foi motivador do meu alegado petítório de horário flexível, uma vez que não tenho agregado familiar
de retaguarda que me possa garantir ao sábado, quem me assegure o cuidado do meu filho menor.*

*De igual forma também não corresponde totalmente à realidade desta empresa, que os postos de
atendimento não possam funcionar sem técnica administrativa / rececionista uma vez que tal
situação ocorre precisamente nos postos de atendimento de ... e ... onde só garantem o
atendimento, os técnicos de colheitas, com ausência total de qualquer técnico administrativo.*

*Também como será facilmente atendível, a referencia que mencionei dos anos durante os quais
pretenderia a referida flexibilidade de horário laboral mais não foi que a transição do conceito
jurídico / laboral constante do art.º 56 n.º 1 do Código do Trabalho, constante da Lei n.º 7/2009, feito
o seu enquadramento legal dos filhos menores de 12 anos de idade e tão só nesta referência.*

*De salientar ainda que a valência ora criada do atendimento neste posto de ... aos sábados de
manhã, não promove por qualquer via a justificação da sustentabilidade económica deste Posto
uma vez que a afluência de público é residual e por vezes nem atinge os 50% de utilização do
mesmo num dia normal da semana. Se fosse numa grande cidade talvez a situação fosse diferente
ou se houvessem outros constrangimentos ocupacionais ou laborais mas os números e
indicadores não são demonstrativos dessa diferenciação.*

*Mais se dirá e em conclusão que gosto muito do meu trabalho e ainda mais do meu desempenho
nestas funções desde 2014 sem que alguma vez houvesse ou tivesse sido alvo de qualquer*

reprimenda ou observação anormal ao meu desempenho e assim espero continuar no futuro, vaticinando que pelos motivos supra indicados me seja deferida a pretensão ora solicitada. (...)”.

1.5. Foi carreado para o processo em sede de instrução, o mapa de horário da entidade empregadora.

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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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 (CT), 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 do CT,

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.

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 do CT.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. 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/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. 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

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.

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 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

designios 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 caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência Inadiável e imprescindível ao filho menor de doze anos pelo período de 7 anos, requerendo elaboração e afixação de horário de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h00m e as 18h00m, com intervalo de descanso das 12h30m às 14h.30m. Declarou, ainda, que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço e que o horário solicitado não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei.

2.29. Começando por analisar os argumentos da entidade empregadora relativamente ao pedido da trabalhadora não corresponder ao conceito de horário flexível previsto na lei, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar.

2.30. No mesmo sentido, se pronunciou 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,*

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

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.”

2.31. Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado 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 a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.32. No que concerne à intenção de recusa do pedido com 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.

2.33. Alvitrado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço e a impossibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.34. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho

em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.35. Contudo, a trabalhadora é a única Rececionista/Administrativa no Posto de Colheitas com horário de trabalho em quatro dias úteis da semana das 08H00 às 12H30 e das 14H30 às 18H00, um dia útil das 08H30 às 12H30 e ao sábado das 08H30 às 10H30.

2.36. Outroassim é o que resulta da análise do horário de funcionamento do Posto de Colheitas de ..., a trabalhadora é a única rececionista/administrativa que pratica o horário de funcionamento do posto de colheitas e o seu o pedido de horário flexível de segunda-feira a sexta-feira não se enquadra com o horário de trabalho e de funcionamento do posto de colheitas, sendo necessário trabalhar aos sábados das 08H30 às 10H30 e desta forma cumprir com o período normal de trabalho de 40 horas semanais a que está vinculada.

2.37. Resulta demonstrado o que esta comissão tem defendido nos seus pareceres, que em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per se*”, a desregulação dos mesmos.

2.38. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.39. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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.º1, 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.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. 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.

3.2. O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao trabalhador 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE AGOSTO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.