

PARECER N.º 629/CITE/2022

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

Processo n.º 3040-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 24.08.2022, por correio registado a 23.08.2022 da entidade empregadora, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora, com a categoria profissional Analista de 1.ª a exercer funções no Departamento de Controlo de Qualidade.

1.2. Por carta datada e registada em 25.07.2022, rececionada a 26.07.2022, a trabalhadora solicitou um regime de flexibilidade de horário, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Aveiras de Cima, 25 julho de 2022

A., Analista, a exercer funções nesta empresa, no Departamento de Controlo de Qualidade, vem, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, designadamente o art.º 68.º da Constituição da República Portuguesa que estabelece que:

"1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. "

solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para que possa prestar assistência no desenvolvimento, educação e formação do seu filho D., menor, de 6 meses de idade e assegurar-lhe um ambiente de estabilidade e segurança.

A requerente solicita que este regime de horário de trabalho flexível vigore até que o seu filho complete 12 anos de idade, entrando em vigor em 1 de setembro de 2022, com o horário de trabalho que deverá ser fixado entre os seguintes limites:

- De segunda a sexta feira das 08h00m até 16h00m

Período para intervalo de descanso diário:

- 30 minutos.

Requer-se, ainda, que a trabalhadora possa prestar o devido acompanhamento também nos feriados e, que o descanso semanal, obrigatório e complementar, tenha lugar sempre ao sábado e ao domingo.

A requerente vive em união de facto e declara que o seu filho menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, e que o companheiro, e igualmente progenitor do menor, exerce atividade profissional na mesma empresa.

Espera Deferimento,

(...)"

1.3. Por carta datada de 11.08.2022 e registada a 12.08.2022, rececionada a 16.08.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, conforme a seguir se transcreve:

"(...)

Castanheira do Ribatejo, 11 de agosto de 2022

Assunto: Recusa de pedido de horário flexível

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 26 de julho de 2022, da vossa missiva datada de 25 de julho de 2022, na qual solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, esclarecendo que este pedido deverá compreender o horário entre as 08:00 horas e as 16:00 horas de segunda a sexta-feira, sendo os dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, o sábado e o domingo.

Nesta sequência, informamos que o seu pedido não poderá ser atendido pela I. ("Empresa"), pelos motivos que se indica de seguida:

V. Exa. presta atualmente funções de QA Lab Analyst, inerentes à categoria profissional de Analista de 1ª junto do departamento de Laboratório e Quality Assurance da Empresa.

A sua atividade caracteriza-se, sumariamente, por executar as atividades laboratoriais de Quality Assurance dos produtos produzidos pela fábrica da I., ao longo de todo o processo produtivo, nomeadamente através da recolha de amostras e realização de análises físico-químicas e microbiológicas, de acordo com as normas e procedimentos internos, com os requisitos de qualidade dos clientes e com a legislação/regulamentação aplicável, de forma a garantir a qualidade dos seus produtos, minimizar o número de reclamações e assegurar a satisfação dos seus clientes. Por sua vez, o departamento de Quality Assurance é responsável por implementar um sistema de gestão da qualidade e da segurança alimentar, de modo a garantir o fornecimento de produtos seguros, autênticos e de qualidade que satisfaçam plenamente os requisitos expressos e implícitos dos nossos clientes (incluindo os requisitos para a certificação K. e H.), tendo em atenção a evolução tecnológica e do mercado e numa perspetiva de melhoria contínua Cumprir as Normas e Regulamentos em vigor,

nomeadamente no âmbito das atividades ou operações que influenciam a segurança alimentar, através da aplicação das boas práticas de fabrico e higiene e dos princípios do HACCP.

(Falta a fls.2)

de V. Exa., porquanto todos os trabalhadores com as funções de Analista de 1^a prestam a respetiva atividade em regime de laboração contínua, desdobrando-se os respetivos horários nos que acima mencionámos.

Adicionalmente, V. Exa. demanda que os respetivos dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, recaiam ao sábado e domingo. Como já tivemos oportunidade de demonstrar, este horário de trabalho é inexistente na Empresa, porquanto o gozo dos dias de descanso dos trabalhadores é efetuado de modo alternado.

Por todo o exposto, é inegável que **a Empresa tem fundamento para recusar o pedido de horário flexível formulado por V. Exa.**, porquanto o horário peticionado simplesmente não existe na Empresa e atribuí-lo traria diversos problemas organizacionais, logísticos, um acrescer de custos com trabalho suplementar que teria de ser pago a outros trabalhadores, e ainda uma clara desocupação de V. Exa. por falta de posto de trabalho apto a colocá-la.

Para além disto, numa ótica do direito aplicável, assinalamos que a alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa prevê que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à 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. No entanto, e conforme referido pela própria CITE em diversos pareceres prévios, "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". Daqui resulta que, não se poderá exigir à Empresa, que tem todos os trabalhadores com as mesmas funções de V. Exa. a laborar em regime de turnos, que aceite que V. Exa. trabalho com um horário fixo, rígido, que não tem correspondência com nenhum dos turnos ou horários de funcionamento existentes nos serviços da Empresa, especialmente se para que ta ocorra será necessário que outros trabalhadores prestem trabalho suplementar em período noturno e aos fins de semana.

Paralelamente, o horário flexível é, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período

normal de trabalho diário, ou seja, o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana (cfr. artigo 198.º do Código do Trabalho). Ou seja, decorre da própria letra da lei que quem elabora o horário flexível, ou seja, quem determina o início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal (cfr. n.º 1 do artigo 200.º do Código do Trabalho) é a entidade empregadora, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Todavia, tal não foi o que sucedeu, pois, o pedido de horário (alegadamente) flexível apresentado por V. Exa. inclui as horas de início e termo do seu período normal (das 08:00 às 16:00, com 30 minutos para almoço), como também fixou os que os dias em que prestava atividade e aqueles em que descansava (i.e., de segunda a sexta-feira, descansando ao sábado e domingo). Assim, é insofismável que V.Ex.^a não deixou qualquer margem á Empresa para que esta, enquanto entidade empregadora, pudesse elaborar os horários daquela, com flexibilidade, conforme estipulado no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Nesta sede, mencionamos que como tem vindo a ser o entendimento dos Tribunais, V. Exa. não pode escolher (ou melhor, exigir) o respetivo horário de trabalho e respetivos dias de descanso semanal: "Do regime jurídico supracitado decorre que o período normal de trabalho consiste no período durante o qual o trabalhador presta trabalho, incluindo dias de descanso semanal. O horário de trabalho, diversamente, é o que delimita no tempo o período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e o descanso semanal. O artigo 56.º do CT refere expressamente que no âmbito do horário flexível se permite uma alteração das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, o que exclui desde logo a possibilidade de o trabalhador escolher o horário do período normal de trabalho semanal e, logo, o dia (o horário) do descanso semanal."

Vejamos ainda o que afirmado pelo Tribunal da Relação de Lisboa a este respeito: "No regime de horário flexível previsto no artigo 56º nº1 do CT, o trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não já assim os dias de descanso semanal, que são definidos pelo empregador." E reiterado novamente por este Tribunal superior: "II - Como manifestação do seu poder de direção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (art.os 56.º n.º 3 e 212.º n.º 1 do CT). "

Mas mais, a própria jurisprudência considera que, caso o trabalhador não faculte à entidade empregadora alguma margem para estabelecer um horário de trabalho flexível, o mesmo está não só a desvirtuar a lei, como a violar a mesma: "Assim, o horário flexível apenas permite a alteração dos limites diários de trabalho, permanecendo na esfera da entidade empregadora a fixação dos limites semanais, ou seja, dos dias em que o trabalhador presta trabalho e faz o seu descanso semanal. Se assim não se entendesse o trabalhador teria margem para organizar o horário de trabalho a seu bel prazer, de acordo com interesses pessoais, fim que não foi tido em vista pelo legislador aquando da elaboração da norma. O que se pretende com o regime em apreço é dar uma possibilidade ao trabalhador de conciliar a vida pessoal com a vida profissional. Ora, a noção de conciliação implica

desde logo que os interesses da entidade empregadora sejam compatibilizados com a situação do trabalhador que precisa de prestar assistência ao filho, em razão da idade ou deficiência ou doença crónica do mesmo, e não aniquilados. "

Ou seja, também neste caso, não tendo a Empresa qualquer escolha razoável de determinação do respetivo horário, mormente porque V. Exa. pretende entrar e sair às horas que fixou e ignora os imperativos da atividade prosseguida pela Empresa - regime de laboração contínua -, sempre se dirá que a Empresa tem um motivo justificativo para recusar o pedido, sob pena de, inclusivamente, violar a igualdade entre trabalhadores.

Neste sentido debruçou-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa que sumariou que " IV.- Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6. feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva — ao contrário do que acontece com os colegas — de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador. V.— Nestas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido."

*Mas mais, a própria CITE tem vindo a considerar que **cabe à entidade empregadora elaborar os horários dos trabalhadores e geri-los da melhor forma**. Vejamos a título de exemplo: "2.44. Sem embargo do exposto, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, garantindo a plenitude do funcionamento do serviço e organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a dos/.as trabalhadores/as (...)"*

Por todo o exposto, vem a Empresa recusar a prestação de trabalho em regime de horário flexível, designadamente naquele imposto por V. Exa i.e. das 08:00 às 16:00, com descanso ao sábado, domingo e feriados.

*Com os nossos melhores cumprimentos,
(...)"*

1.4. Por carta datada e registada a 19.08.202, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme a seguir se transcreve:

" (...)

Aveiras de Cima, 19 de Agosto de 2022

A., Analista, a exercer funções nesta empresa, no departamento Controlo de Qualidade, tendo requerido, nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, designadamente o art.º 68.º da Constituição da República Portuguesa, que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, foi notificada da comunicação da V. decisão - intenção de recusa - vindo ora, apresentar por escrito a sua apreciação, o que faz nos termos do artigo 57.º, n.º4 do Código do Trabalho e com os seguintes fundamentos:

1. A trabalhadora pediu a atribuição de horário flexível para que possa prestar assistência no desenvolvimento, educação e formação do seu filho D., menor, de 6 meses de idade e assegurar-lhe um ambiente de estabilidade e segurança, conforme pedido inicial, para onde se remete, e que ora se reitera, mantendo o mesmo pedido, tendo em consideração a preferência já indicada.
2. Vieram V.ª s Ex.ª s, entidade empregadora, invocar para fundamentar a recusa:
 - a) A trabalhadora exerce as funções de analista, executando actividade laboratoriais de Quality Assurance, de forma a garantir a qualidade dos seus produtos, minimizar o número de reclamações e assegurar a satisfação dos seus clientes, produtos "seguros, autênticos e de qualidade incluindo para a certificação K. e H., boas práticas de fabrico e higiene e dos princípios de HACCP.
 - b) O departamento de laboratório e Quality Assurance tem actividade 365 dias por ano, labora em regime de laboração contínua, não se suspendendo aos fins-de-semana nem feriados, com 4 turnos de 8 horas diárias (das 8.00h às 16.00h, das 16.00h às 00.00h e das 00.00h às 8.00h).
 - c) O bom funcionamento do departamento requer que cada um dos 4 turnos (A, B, C, D) tenha, no mínimo, dois trabalhadores para operar, existindo neste momento apenas 8 trabalhadores (o exato mínimo) com estas competências e a desempenhar este serviço no departamento em causa, o que significa que "se algum faltar ou estiver de férias é necessário que um dos demais trabalhadores preste trabalho suplementar para o substituir".
 - d) a atribuição à Trabalhadora de um horário flexível, das 08h às 16h, que hoje pretensamente não existe na empresa no atual regime de turnos de laboração contínua, implicaria que no período daquele horário haveria um excedente e no período noturno uma falta de trabalhadores, e em grandes períodos a Trabalhadora estaria sem qualquer ocupação efetiva.
 - e) Adicionalmente, e na mesma lógica de laboração contínua, a não prestação de trabalho pela Trabalhadora aos fins-de semana por gozar aos mesmos os dias de descanso semanal obrigatório e complementar constitui um horário inexistente.
 - f) Não se pode exigir à empresa que tem todos os trabalhadores com as mesmas funções em regime de turnos que aceite um horário fixo que não tem paralelo na empresa e que obriga a que outros trabalhadores prestem trabalho suplementar em período noturno e ao fim de semana.
 - g) Ao ser solicitada a prática de um horário fixo, com determinação dos dias de descanso semanal, tal viola a lei ao retirar a possibilidade do empregador fixar dentro de certos limites o horário da trabalhadora conciliando os interesses de ambos (familiares e profissionais), pois esse poder é a

entidade patronal, não podendo ser a trabalhadora a decidir unilateralmente em que dias goza os descansos semanais.

- h) Em conclusão, considera a Entidade Empregadora ter motivo justificativo para recusar o pedido.*
- 3.** *Ainda de acordo com a Entidade laboral é a própria CITE que vem dizer, num excerto transcrito pela empresa na sua recusa, 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 art.º 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." (sublinhado nosso)*
- 4.** *Contudo, salvo o devido respeito, não pode a trabalhadora concordar nem aceitar a recusa nem os fundamentos invocados que de resto não revelam nem mostram exigências imperiosas do funcionamento da empresa — recorde-se que a empresa só pode recusar o pedido de horário flexível: "com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável" (art.º 57º, n.º 2 do CT).*
- 5.** *Com efeito, a trabalhadora não é a única analista, fazendo parte de uma equipa de oito pessoas, não podendo ser considerada indispensável apenas porque, por interesse exclusivo de organização de produção da empresa a mesma funciona em regime de laboração contínua - que é um direito seu, mas não pode justificar o postergar-se dos direitos de parentalidade constitucionalmente consagrados.*
- 6.** *Aliás, que a laboração contínua e em turnos, mesmo com todos os inconvenientes que acarreta neste tipo de situações não justifica por si só a recusa de atribuição de um horário flexível, tem sido posição pacífica da CITE (" não existir, em regra, qualquer incompatibilidade para a realização de horário flexível quando o trabalho se encontre organizado por turnos rotativos, em laboração contínua ou não").*
- 7.** *Reconhecendo-se que se obriga a empresa a um esforço de adaptação, reconhece-se igualmente que há falta de trabalhadores naquela área, já que sempre que uma falta ou goza férias é necessário a realização de horas suplementares pelos restantes, mas a empresa continua a laborar.*
- 8.** *A sua opção de laborar 365 dias por ano não se deve sobrepor aos direitos de acompanhamento parental legalmente consagrados, pois que se fossemos a ceder a cada opção organizativa de cada empresa, tornaríamos certamente os art.ºs 56º e 57º do CT em letra morta.*
- 9.** *Salvo o devido respeito, não nos parece que estes possam ser considerados motivos imperiosos da empresa, competindo-lhe a ela, tal como compete, sem dúvida fixar os horários, fazê-lo compatibilizando os interesses divergentes em presença: é esse, salvo melhor entendimento, o sentido da citação do parecer da CITE.*

10. Por outro lado, na verdade, nem todos os trabalhadores na empresa trabalham em regime de turnos rotativos: não sendo verdade que não existam horários como o que é solicitado pela Trabalhadora, como é o caso da trabalhadora V. que trabalha das 8h as 17h com uma hora para almoço; Sendo ainda sabido que dentro da empresa já têm ocorrido outras situações de flexibilização por conveniência dos trabalhadores, conforme prevê a lei, designadamente na linha de produção.

11. A adoção de um horário flexível, embora se reconheça que obriga a empresa a adaptar-se, não é impossível de concretizar.

12. Os tempos familiares de qualidade são passados ao fim de semana.

13. Não é verdade que a jurisprudência de modo uniforme recusa a possibilidade da Trabalhadora condicionar no seu pedido a escolha dos dias de descanso semanal como decidiu o Supremo Tribunal de Justiça recentemente (AC. STJ de 17-03-2022, Proc. 17071/19.9T8SNT.L1.S1 , in dgsi.pt "O horário flexível é, antes de mais, um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar quais os seus dias de descanso."

14. Não há discriminação entre trabalhadores quando se atende ao imperativo legal de proteger o direito de acompanhamento dos menores e a conciliação entre a vida profissional e familiar: o que é diferente merece tratamento distinto.

15. A entidade patronal não está obrigada nem a violar a lei no que toca aos tempos de trabalho e de descanso, nem a impor mais turnos aos restantes trabalhadores: está obrigada sim a adaptar-se e a dotar-se dos meios necessários para permitir o horário flexível aos trabalhadores que a ele tenham direito.

A trabalhadora mantém o pedido inicial, por se mostrar o mesmo essencial para garantir o acompanhamento do seu filho menor, admitindo alargar o período de horário dentro do qual a entidade patronal pode fixar-lhe um horário flexível, entre as 7 horas e as 17 horas, pelo que deverá o processo seguir para a Comissão de Igualdade no Trabalho e Emprego para emissão de Parecer. (...)"

1.5. Em sede de instrução do processo foi solicitado ao empregador que instrísse a intenção de recusa com a fls.2 em falta, em substituição da fls.3 duplicada, o qual até à presente data não foi satisfeito, contudo o seu conteúdo inferiu-se da transcrição dos fundamentos em sede de apreciação da intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

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

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

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

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

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

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

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

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

essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

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

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.

2.26. 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. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível de segunda a sexta feira das 08h00m até 16h00m, com intervalo de descanso diário de 30 minutos, para que possa prestar assistência no desenvolvimento, educação e formação do seu filho D., menor, de 6 meses de idade e assegurar-lhe um ambiente de estabilidade e segurança e que possa prestar o devido acompanhamento também nos feriados e, que o descanso semanal, obrigatório e complementar, tenha lugar sempre ao sábado e ao domingo até que complete 12 anos de idade. Declarou que vive em união de facto e que o filho menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, e que o companheiro, progenitor do menor, exerce atividade profissional na mesma empresa.

2.28. Em sede de apreciação, a trabalhadora esclareceu que mantém o pedido inicial, por se mostrar o mesmo essencial para garantir o acompanhamento do seu filho menor, admitindo alargar o período de horário dentro do qual a entidade patronal pode fixar-lhe um horário flexível, entre as 7 horas e as 17 horas.

2.29. Por outro lado, a entidade empregadora, apresentou intenção de recusa fundamentada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e no pedido da trabalhadora não consubstanciar um pedido de horário flexível.

2.30. Começando por analisar se a (in)admissibilidade do pedido da trabalhadora, 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, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

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

2.31. Esta posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.32. Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

2.33. Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe 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*”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “*o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal*”.

2.34. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.35. Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

2.36. Ora, isto não impede que o/a trabalhador/a quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.37. De facto, deve, sempre que possível, atender-se à amplitude temporal diária e semanal apresentada pelo/a trabalhador/a desde que esta seja referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.38. Aliás, interpretar de outra forma, seria, em nossa opinião, permitir que se discriminassem trabalhadores/as com igual direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em

razão da atividade profissional que desenvolvem, nomeadamente a que se encontra inserida em setor de atividade que labora em todos os dias da semana.

2.39. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se-nos violador do Princípio Constitucional da Igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, inviabilizando o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.40. Neste sentido, menciona-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

2.41. Não se mostra despiciendo invocar o recente Acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Administrativo em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR, disponível em www.dgsi.pt : *“(…) No mesmo sentido, i. e., de que é conforme à lei o pedido de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, formulado no âmbito de um pedido em que se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira, veja-se o acórdão do Supremo Tribunal de Justiça relativo a uma trabalhadora de um Hospital dos SAMS - acórdão de 28 de Outubro de 2020, proc. 3582/19.0T8LSB.L1.S1”.*

2.42. Apresentado o pedido pela trabalhadora que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia 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.

2.43. 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.

2.44. 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, excecionais 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”.*

2.45. Assim, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador não demonstra a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, não demonstrado de que forma a atribuição do horário solicitado à trabalhadora compromete o normal funcionamento do serviço, mormente aos fins-de-semana e feriados.

2.46. Do teor da intenção de recusa notificada à requerente, verifica-se que a entidade empregadora indicia dificuldades decorrentes das contingências do serviço prestado, ou seja, apesar de a entidade empregadora mencionar o número total de trabalhadores/as existentes no departamento, a sua essencialidade e quantos/as trabalhadores/as são necessários/as, a verdade é que não refere - perante os turnos existentes e os trabalhadores/as necessários/as para os

assegurar - quais são os turnos que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário nos termos ora solicitado. Assim como não indica quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de impedir que outros/as trabalhadores/as continuem a desempenhar as suas funções em turnos rotativos e em equipas de duas pessoas no regime de laboração continua.

2.47. Outroassim resulta da análise dos fundamentos invocados, a não concretização dos problemas organizacionais, logísticos e o acrescer de custos com trabalho suplementar, uma vez que o horário solicitado (das 08.00 h às 16.00 horas) tem correspondência e é enquadrável nos turnos de 8 horas diárias em vigor (das 8.00h às 16.00h, das 16.00h às 00.00h e das 00.00h às 8.00h), apesar de não prestado em regime de laboração continua com folgas rotativas, afigurando-se que exigirá do empregador um esforço acrescido mas não se demonstra de *per si* que implicará que os outros trabalhadores tenham de prestar trabalho suplementar em período noturno e aos fins de semana e que a trabalhador não possa desempenhar as suas funções e cumprir o seu período normal de trabalho.

2.48. Quanto ao alegado relativamente ao contexto alargado da empresa em relação aos direitos laborais dos restantes colegas de trabalho, salienta-se que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõem 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.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS 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.