

PARECER N.º 633/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 2947-FH/202

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por email em 17.08.2022, da entidade empregadora ..., com o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... desempenhar funções de técnica de contabilidade.

1.2. Em 20.07.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...)

R., com o CC n.º (...), a exercer funções no Serviço com a categoria de Técnica de Contabilidade 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 a filho menor de doze anos com o seguinte horário de trabalho:

Das 08:30 horas às 13:00 horas (manhã); Das 14:00 horas às 17:30 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 14:00 horas.

Declara ainda que a menor B., nascida a 22/05/2020, vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

Carnaxide, 20/07/2022

(...)”

1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, rececionada em mão pela trabalhadora em 05.08.2022, conforme se transcreve:

“(...)

Em resposta à sua solicitação no sentido de lhe ser atribuído o direito de prestar trabalho em regime de horário flexível, informamos que não será possível atender ao seu pedido, pelo menos, na sua plenitude, pelo que, vimos pela presente expor os motivos e fundamentos que sustentam a decisão da ..., sem prejuízo da aceitação parcial do regime pretendido, conforme infra se demonstrará.

O horário de funcionamento do N. estabelecimento é das 09H às 13H e das 14H às 18H, de Segunda a Sexta, sendo que, conforme é do ... conhecimento, V. Exa. está alocada a uma listagem pré-definida de clientes da Deste modo, todos os clientes, designadamente os que lhe estão alocados, regem-se pelas condições contratuais estabelecidas com a ..., as quais, assentam no ... horário de funcionamento, o qual determina a disponibilidade imediata para com os mesmos.

Conforme também é do ... conhecimento, o gabinete de contabilidade pretende apresentar os melhores serviços e soluções aos nossos clientes, sendo essa a nossa missão ao longo de décadas, tendo a nossa estrutura acompanhado a evolução exigida para um serviço que consideramos de excelência.

Com efeito, considerando o exposto, torna-se imprescindível que os ... recursos humanos cumpram o horário de funcionamento estipulado para que seja possível o normal funcionamento do gabinete.

Se determinado cliente que lhe está alocado pretender assistência e contacto direto no âmbito da prestação dos ... serviços, os quais são por si executados, não poderá deixar de os receber a partir das 17h:30m. Ao longo de vários anos, todos os clientes que lhe estão associados sempre puderam contar com a prestação dos nossos serviços até às 18H. Assim, obrigar/impôr aos N. clientes que lhe estão associados, a limitação horária por si pretendida, poderá (e assim será certamente a curto, médio e longo prazo) pôr em causa a relação contratual com os mesmos.

Além do mais, a alteração por si solicitada altera o normal funcionamento da empresa, uma vez que faria com que um número significativo de clientes (os que lhe estão alocados) só pudessem contar c/ os N. serviços até às 17h30m, sendo que, conforme tem presente, as demais colegas não conseguiriam substituí-la e dar o acompanhamento necessário, uma vez que não acompanham nem asseguram os problemas e questões pendentes associados a cada cliente que lhe está alocado.

No que diz respeito ao fundamento por si aludido, isto é "para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos" refira-se que o mesmo não foi concretizado, sendo que, quando confrontada para o efeito, mencionou que necessitava da aplicação do regime para que pudesse preparar as sopas. Ora, sem prejuízo da aceitação parcial, não cremos que

esteja em causa a assistência inadiável e imprescindível. Refira-se também que, de acordo com a informação por si transmitida, o progenitor, para além de não ter solicitado na sua empregadora a aplicação do regime, tem diversos dias em que está totalmente disponível para atender a todas as necessidades da sua filha, face à circunstância de gozar de isenção de horário de trabalho. Acresce ainda a circunstância de contar com o apoio dos avós, facto que é do conhecimento da Sociedade, motivo pelo qual não se alcança a alegada "assistência inadiável e imprescindível".

Ademais, da ... comunicação não resulta a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, pelo que pretendemos que concretize o prazo durante o qual pretende a aplicação do regime.

Nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário flexível deve ser elaborado pela entidade empregadora.

Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, os 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. Deste modo, embora tenha referido a amplitude temporal pela qual tem preferência, esse "balizamento" não confere o direito de impor à empregadora as horas do início e do termo do período normal do trabalho, ou seja, não confere o direito de determinar unilateralmente um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência.

Cada avaliação da situação familiar e pessoal é feita junto de cada colaboradora, atendendo sempre que nos for possível às diversas solicitações em benefício das mesmas, tal como fizemos consigo até ao momento. Contudo, na ... ótica, nem todas as solicitações são passíveis de acolhimento e, considerando o presente pedido, entendemos que decisão diversa iria colocar em causa o normal funcionamento da empresa, sendo certo que consideramos a sua presença imprescindível, conforme supra mencionado.

Sem prejuízo do exposto, tendo em consideração a presente exposição, estamos recetivos a aceitar a aplicação do regime flexível por si pretendido, nos seguintes moldes e de acordo com as seguintes alternativas:

- I. Das 08h30m às 13h (almoço das 13h às 14h30m); das 14h30m às 18h;*
- II. Das 09h às 12h (almoço das 12h às 13h); das 13h às 18h.*

Face à presente comunicação, julgamos que ficaram evidentes os motivos que sustentam a decisão de recusa parcial do horário por si pretendido, em virtude de considerarmos que estão em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa, na medida em que a ausência de acompanhamento e de atendimento até à hora de encerramento, dos clientes que lhe estão

alocados, irá certamente quebrar a confiança e a estabilidade das relações comerciais, sendo impossível substituí-la, uma vez que é indispensável.

Em termos legais, uma vez que decisão ora explanada assenta numa recusa parcial do pedido, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, V. Exa. poderá apresentar por escrito, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da receção da presente comunicação, querendo, uma apreciação sobre a presente decisão, designadamente no que tange às possibilidades de horário flexível supra elencadas.

(...)”

1.4. em 11.08.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(...)”

Venho por este meio dar as minhas apreciações à vossa resposta de pedido de flexibilidade de horário.

O horário da empresa é de conhecimento de todas as colaboradoras e clientes.

No entanto em 2013, após término da licença de amamentação do meu primeiro dependente, atualmente com 9 anos de idade, foi feito um acordo verbal com Vossa Excelência de que o meu horário seria das 08:30 às 13:00, das 14:00 às 17:30. Até à data do nascimento da minha segunda dependente nunca existiu problema com o horário praticado. Mais informo que até essa data tinha a cargo mais responsabilidades do que as atuais. A minha listagem de clientes atual não difere muito do que a que tinha antes da minha dependente nascer. O horário até essa data praticado nunca prejudicou clientes, colegas ou a própria empresa.

A empresa sempre que uma colega falta por doença, assistência à família, férias, ou qualquer outro motivo não deixa de prestar um serviço de excelência para com os seus clientes, pois qualquer colega presente ajuda a resolver o problema ou responde à questão do mesmo. Sempre foi assim, nunca deixando nenhum cliente sem resposta por uma das colaboradoras não estar presente. Se assim não fosse, nenhuma colaboradora poderia estar doente, prestar assistência à família, ou mesmo ter dias de férias. É de conhecimento de todos na empresa, que a mesma funciona como uma equipa, em que todos, apesar de terem a sua própria listagem de clientes, prestam serviço à empresa e a todas as necessidades para o seu bom funcionamento. Eu própria sempre ajudei com questões e problemas de outras colaboradoras quando as mesmas não estão presentes.

O que é referido com o poder contar com o apoio dos avós, é inteiramente falso, pois os meus dois dependentes são entregues por mim, e entregues a mim nas suas instituições de ensino. Os meus pais, os referidos avós, nem cadeira para transporte da neta têm na sua viatura.

Para justificar o informado, junto declaração da entidade de ensino da ... a comprovar que a mesma é entregue pela mãe e entregue à mãe naquela instituição de ensino.

O prazo não é certo, pois o mesmo não se consegue definir, mas tem o seu limite até a criança ter 12 anos de idade.

O fundamento por mim mencionado não se trata somente de fazer sopas, mas sim de todos os cuidados para o bem-estar da criança. Um exemplo foi a sopa, mas como é de vosso conhecimento, que também são pais, o bem-estar de uma criança não se rege somente por o fazer uma sopa, mas também preparar o jantar, dar banho, dar atenção, deitar, cumprir horários e manter rotinas. As rotinas e cumprimento de horários fazem parte de uma infância e crescimento cuidado para um ambiente mais seguro.

O progenitor por ter no seu contrato de trabalho uma cláusula de isenção de horário não pode recorrer do mesmo pedido perante a sua entidade patronal. Sendo o seu horário imprevisível todos os dias. Mesmo não havendo trabalho extra, o progenitor tem o seu local de trabalho situado em ..., ..., e a criança está numa instituição de ensino situada no ..., ...

As alternativas dadas não contribuem para que eu possa prestar o bem-estar da criança, pois a intenção seria sempre sair 30 minutos mais cedo para poder fazer cumprir as rotinas e horários praticados atualmente, uma vez que ainda estou a usufruir de licença de amamentação, saindo para o efeito mais cedo do meu local de trabalho.

Note bem:

Este pedido já foi efetuado por duas colaboradoras na empresa e deferido. Ambos os deferimentos tinham como horário de término de trabalho às 17:30. Uma das colaboradoras que fez o pedido neste momento já não é funcionária da empresa.

Obrigada pela atenção dispensada.

Com os melhores cumprimentos,

11 de agosto de 2022.

(...)”.

1.4. Foram carreados para o processo os seguintes documentos:

- Mapa do Horário de funcionamento: das 09.00 horas às 18.00 horas, com interrupção das 13.00 horas às 14.00 horas e encerramento semanal ao Sábado e ao domingo.
- Declaração da Creche da
- Resposta à apreciação, não apreciada por não prevista no normativo legal.

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/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

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

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/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 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

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

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.

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, requerendo atribuição de horário de entre as 8h30m e as 17h30m, com intervalo entre as 13.00 horas e as 14.00 horas, de forma poder prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha nascida em 2020 com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

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 corresponder ao conceito de horário flexível previsto na lei por impor as horas do início e do termo do período normal do trabalho.

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 ..., 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.”*

2.31. 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 exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável 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, a amplitude apresentada pela trabalhadora, das 08h30m às 17h30m com intervalo entre as 13.00 e as 14.00 horas, tal como tem sido entendimento maioritário desta Comissão é enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, por o/a trabalhador/a poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período do período normal de trabalho por mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar como condição *sine qua non* deste regime especial.

2.35. Contudo, resulta da análise do Mapa do horário de funcionamento constante no processo (9h00m às 18h00m) em confronto com a amplitude indicada pela trabalhadora (08h30m às 17h30m), que o pedido da requerente não se contem dentro do período de funcionamento da empresa.

2.36. Com efeito, tal facto, *per si* inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, ficando, assim, prejudicada a análise dos demais argumentos invocados.

2.37. 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.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Sem prejuízo de acordo, 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 14 DE SETEMBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA**

**QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE
PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**