

PARECER N.º 687/CITE/2022

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

Processo nº CITE-FH/3320/2022

1.1. A entidade empregadora ..., remeteu à CITE, no dia **8 de setembro de 2022**, por carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **10 de agosto de 2022**, nos seguintes termos:

“Venho por este meio fazer o pedido de atribuição do horário flexível nos termos do artº 56 e 57 do código do trabalho uma vez que sou mãe e tenho um bebé com 8 meses de idade e que necessita de cuidados e assistência inadiáveis e que vive em comunhão de mesa e habitação. Como vossa excelência tem conhecimento tenho gozado nos últimos tempos licença para assistência a filho, e pretendo regressar ao trabalho no dia 13 de Setembro uma vez que o bebé irá para a creche a partir dessa altura. Para conciliar os meus horários de trabalho e minhas responsabilidades familiares necessito que a partir do dia 13 de Setembro o meu horário seja compreendido entre as 08h30 min às 17h30 min de segunda a sexta feira, com folga para descanso obrigatório e complementar aos sábados e aos domingos, e despesas de trabalho aos feriados. O horário que agora solicito devera prolongar ate aos 12 anos da criança e tudo sem prescindir da dispensa para aleitação ate aos 12 meses do bebé nos termos do art.47 nº 2 e 3 do código do trabalho, e vem assim a dispensa de prestação de trabalho suplementar previsto no art.59 nº 1.”

1.3. A entidade empregadora, por carta registada enviada no dia **30 de agosto de 2022**, respondeu à trabalhadora, manifestando a sua **intenção de recusar o pedido** formulado, com base nos seguintes fundamentos:

“ (...) **Do alegado horário de trabalho flexível**

O pedido de V. Exa. sobre a prática de um horário de trabalho flexível, não é, de todo, um verdadeiro horário de trabalho flexível, pois nos termos em que esse é solicitado, não se pode reconhecer, nem se reconhece o mesmo, como HT flexível, dado que V. Exa. indica que pretende um HT fixo, de 2ª a 6ª feira, das 08h30m às 17h30m, e com folga fixa ao Sábado e Domingo, e



Feridos, o que resulta em um HT fixo, semanal, e ainda, em folgas fixas, ao fim de semana e dias feriados.

Contudo, é certo que, mesmo no regime de HT flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido (artigo 56.º n.º 3, do CT) e depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.

A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais”, 1ª edição, que: Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4) e ainda Bernardo Lobo Xavier / António Nunes de Carvaiho, em “Organização flexível do tempo de trabalho (competências da CITE), in RDES, jan./dez. 2014, n.º 1-4, p. 54)” Por um lado, é ao empregador que compete a fixação do horário de trabalho dos trabalhadores (art.º 212 do CT), solução que não é afastada pelo regime previsto nos artigos 56.º e seguintes do CT, sendo certo que “o trabalhador não tem o direito de exigir um certo, e específico, esquema de flexibilidade: este será (ou não) definido pelo empregador, dentro dos limites legais “ Vide ainda o AC do TRL de 18/05/2016.

Ora, não é este o caso, uma vez que pretende ser V. Exa. a estabelecer quer o HT quer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários — logo, nunca poderia ter folgas fixas, ao fim de semana, como pretende, pois isso é desvirtuar o conceito de horário flexível ao impor o horário acima mencionado (vide por exemplo a decisão proferida no AC do TRL de 29/01/2020).

Assim, nem tão pouco V/Exa. solicita horário flexível, como a aprovação da V/ proposta de horário acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores que cumprem funções na V/ secção e significaria uma violação do princípio da igualdade, uma vez que V/ Exa. seria a única funcionária da secção a cumprir um horário fixo, pois, repete-se pretende ser dispensada da prestação de trabalho por turnos prestando o seu trabalho com a fixação de um turno fixo e de folgas fixas aos sábados e aos domingos, sem qualquer fundamento legal, e sem ser de acordo com o procedimento legal, nos termos dos arts. 58 e 60 do CT.

Alem do que, como bem sabe, consta do seu Contrato Individual de Trabalho, na Clausula 1ª que o seu horário de trabalho será em turnos fixos ou rotativos, o que reforça o facto de ser a esta empresa que compete a organização do tempo de trabalho, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, o demais horário de trabalho, aliás, reforçada ainda pelo poder de direcção desta que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (artº 198º e 212º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (artº 212º do CT), a qual, para organizar o horário de V. Exa. não pode ficar apenas subordinada aos seus interesses particulares, por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde esta empresa está inserida e que é

também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência.

Dos horários de trabalho existentes e em vigor na empresa

Acresce que V. Exa bem sabe que, atendendo ao horário de abertura e de fecho da loja (07h às 21h, e de abertura ao público que é das 07h30 às 20h30m), os horários de trabalho praticados por todos os trabalhadores da Loja e também da sua secção, que é o PAC (Posto de Abastecimento de Combustíveis), são elaborados por forma a assegurar o regular e bom funcionamento das secções da empresa, durante o seu Horário de Funcionamento.

Com efeito os turnos existentes na loja e na secção onde V. Exa. exerce funções são repartidos regularmente nas secções desta Loja, pelos sete dias da semana, da seguinte forma:

1º Turno—7h15 às 11h30 e das 12h30 às 16h15m

2º Turno— 11h30 às 15h00e das 16h15 às 20h45m com dois dias de folgas rotativas, de Segunda Feira a Domingo.

Assim o primeiro turno da Loja inicia às 7h00, para se preparar a abertura. Entre as 20h30 e as 20h45 opera-se o seu encerramento, procedimento que se repete durante os sete dias da semana, nas secções da Loja. A adoção deste sistema dos turnos tem em vista tentar de algum modo corresponder às expectativas dos trabalhadores, atendendo aos diversos condicionalismos da vida e agregado familiar de cada, com família e filhos menores, tendo sempre que ter em conta a rotatividade com as restantes funcionárias da mesma secção.

Como já se disse e tal como V. Exa. bem sabe, os horários de trabalho praticados nesta empresa obedecem a um sistema rotativo, sendo elaborados e anexados a Escalas de Rotação com períodos de 8 horas diárias e 40 horas semanais por forma a prever a prestação de trabalho nos 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público, rodando semanalmente, e com dois dias completos de descanso semanal rotativos de forma a que coincida pelo menos a 15 domingos por ano, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês em obediência ao disposto no CCT da APED (vide nº 5 da cl.1 I) pois estes horários são Diversificados (expressão ínsita no CTT da APED),

Importa salientar que os H.T. praticados e distribuídos por todos os trabalhadores, são elaborados por forma a assegurar o regular e bom funcionamento das secções da empresa, durante o seu Horário de Funcionamento mas também para tentar de algum modo agradar aos trabalhadores, atendendo aos diversos condicionalismos da vida e agregado familiar de cada trabalhador, com família e filhos menores.

Esta modalidade de HT está ínsita no CT, como um tipo de HT flexível quanto ao seu início e termo da actividade, permitindo que o trabalhador possa começar e terminar a actividade a horas diferentes em cada dia (vide Pedro Romano Martinez in Direito do Trabalho 2 Edição Almedina pag.524), podendo (e é) mais vantajoso para o trabalhador, que assim pode planear a sua vida familiar e pessoal de acordo com os mesmos, permitindo-lhe ter durante a semana ou semanas de trabalho vários períodos de “não trabalho”



em diferentes alturas do dia ou em diferentes dias da semana, ao contrário do que se passaria caso o mesmo fizesse sempre o mesmo HT de Abertura ou o HT de Fecho. Nesta sequência, e porque aquele normativo, citado por V. Exa. admite que tal direito possa ser recusado pelo empregador também com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT), o que se verifica, atendendo o já exposto no início desta missiva, e sobretudo ao facto de se ter sempre em conta a rotatividade com as restantes funcionárias da mesma secção, informamos V. Exa. que não é possível aceder ao seu pedido, nos termos apresentados.

Das necessidades e das exigências imperiosas desta empresa

Como até V. Exa. bem sabe, esta empresa é sensível a todos os pedidos dos seus trabalhadores, sendo que por vezes não é possível satisfazer ou aceder a todas as pretensões, muito menos agora, em virtude da conjectura económica que o País atravessa, pois a mesma tem os seus recursos humanos sobejamente focados no serviço ao cliente dentro de todas as regras e obrigações sanitárias, e condiciona, igualmente, a elaboração dos horários de trabalho de todos os trabalhadores, em virtude do quadro de pessoal estar reduzido ao mínimo essencial para o normal e bom funcionamento das secções, e assegurar um mínimo de qualidade nos serviços prestados ao cliente, face, até, à escassez de mão de obra que se verifica.

Para tanto, todos os trabalhadores desta empresa estão inseridos num esquema de turnos rotativos que, para funcionar na sua plenitude necessita, pelo menos, da coordenação constante de três trabalhadores para obter uma rotatividade plena.

Para satisfazer o pedido efetuado pela trabalhadora, a empresa necessitaria sempre de proceder a uma nova organização dos horários de trabalho de todos os trabalhadores afetos a este esquema de turnos rotativos ou, em último caso, proceder à contratação de um novo trabalhador para prestar trabalho no período 'não desejado' pela trabalhadora, das 07h15m até às 08h30m (1h15m) e das 17h30 às 20h45m (3h15m), e aos fins de semana e feriados, fazendo-a incorrer em custos adicionais, que não lhe são exigíveis.

Assim, o horário exigido pela trabalhadora não só não existe, como não se adequa ao funcionamento de uma superfície comercial como a desta empresa, sobretudo na secção do Posto de Combustível, em que são sempre necessários 3 funcionários em simultâneo.

Devemos ainda salientar que neste momento, e de entre o quadro de pessoal desta empresa, com 41 trabalhadores, existem várias suas colegas de trabalho que se encontram impedidas da prática do normal horário de trabalho, por variadíssimos motivos, em várias secções.

Isto é, três colaboradoras, com Licença amamentação e HT reduzido, e mais cinco colaboradores ausentes, das quais 3 colaboradoras com Baixa prolongada.

Todos estes trabalhadores vão estar ausentes desta empresa, durante vários meses, o que impossibilita a articulação dos demais HT.

Deve ainda salientar-se que é precisamente no período compreendido entre as 17h e as 20h45m, e aos fins de semana e feriados, que esta empresa obtém um maior volume de vendas, advindo do maior número de clientes que aqui se deslocam para efectuar as suas compras, sendo por conseguinte, necessário ter trabalhadores nas secções em número suficiente para satisfazer de forma adequada os clientes.

Isto significa que durante tais períodos de funcionamento e abertura ao público, desta empresa, são necessários todos os trabalhadores disponíveis em cada secção as quais necessitam no mínimo de 3 trabalhadores durante o horário de abertura e funcionamento, por forma a que em cada secção haja, em permanência, uma trabalhadora, para abranger a amplitude horária das secções

Desta forma, conclui-se que atendendo agora ao pedido de V. Exa., iria causar uma ausência de mais uma trabalhadora naqueles períodos já referidos, o que vai originar que a empresa, para aceder a esse seu pedido, estaria a prejudicar o serviço ao cliente, nos períodos das 17h às 20h45m durante a semana e aos fins de semana e feriados, pois só tem um funcionário, quando necessita sempre de três, em virtude do afluxo de clientes naqueles horários, prejudicando dessa forma o atendimento ao público, o que se sabe, causará reclamações dos mesmos pois não haveria nenhum colaborador para atender ao público, quando V. Exa. saísse às 17h, e o seu colega de secção folgasse, sendo que durante o fim de semana, não haveria ninguém durante todo o dia, quando os seus colegas de trabalho tivessem de folgar ao sábado ou ao Domingo, obrigatoriamente, por imposição legal do CCT da APED.

Isso levaria à necessidade de contratar um funcionário a part-time para colmatar a V/falta na rotação dos turnos no horário da secção a partir das 17h às 20h45m, e durante o fim de-semana, hora em que não estaria ninguém na secção caso esta empresa assentisse no seu pedido de flexibilidade, o que por maioria de razão não é de todo possível.

E isto tudo durante doze anos, sem esquecer que pretendendo ainda V. Exa. não prestar trabalho aos fins de semana e feriados, isso implicaria que a empresa fique com uma pessoa a menos, prejudicando assim o atendimento ao cliente, já que a equipa é composta por 3 pessoas, e ficariam apenas 2 durante esses dias, ou mesmo nenhuma, quando ocorrem folgas.

Por outro lado, é manifestamente impossível proceder à troca de secção de outra colega, já que a mesma situação transitaria para qualquer outra secção, pois os horários de trabalho praticados são os mesmos, e como se deixou referido supra, existem colegas de V. Exa. com outras condicionantes nos respectivos horários de trabalho.

Tais ausências de trabalhadores na secção seria insustentável, com evidentes prejuízos para esta empresa em termos de volume de vendas que não se realizaria (ao final do dia - 17h às 20h45m - e ao fim de semana, que são os dias de maior movimento) bem como para a respectiva vida pessoal e familiar das suas colegas, quando V. Exa. bem sabe desde a sua admissão, que os horários de trabalho são diversificados e rotativos sendo essa uma condição de admissão de trabalhadores nas empresas do sector da distribuição alimentar.

Por último, manifestamos a nossa vontade em aceder, na medida do possível, ao que solicita, motivo pelo qual:

- Relativamente à questão do horário flexível, julgamos que será possível a V. Exa. conciliar o horário de abertura e de fecho com o horário do pai da criança, até porque, decerto haverá horários diferentes, pese embora V. Exa. omita tais informações no seu pedido.

- Quanto à questão dos fins de semana e feriados, como já se disse, o regime de horário de trabalho flexível não contempla esse período, mas ainda assim, sempre se diz que tendo folga fixa nesses dias, e maior afluência de clientes e volume de trabalho, conforme já anteriormente explicitado, iria afetar todo o esquema de folgas com as restantes colaboradoras das outras secções secção.

Importa sublinhar que tal entendimento é sufragado pela CITE, designadamente no PARECER N.º 30/CITE/2019, Processo n.º 3968/FH/2018.

De salientar igualmente o PARECER da CITE N.º 47/CITE/2019, Processo n.º 81 FH12019, segundo o qual: “tendo em conta o pedido efetuado pela requerente, bem como a organização dos turnos existentes na loja, constata-se que o horário solicitado pela trabalhadora não tem correspondência com os turnos existentes, devendo tal pedido ser enquadrável na amplitude...”

Ou mais recentemente, o Parecer 696/CITE/2021 que reconheceu que “. . . a sua escolha horaria tem de recair sobre um turno existente na organização, e que seja praticado dentro da área/serviço/setor em que presta as suas funções profissionais... o que neste caso em concreto não se verifica (...).”

1.4. A entidade empregadora junta à intenção de recusa o contrato individual de trabalho da trabalhadora requerente e a respetiva renovação do mesmo, os mapas de horários de trabalho em vigor na empresa, o mapa de quadro de pessoal e o extracto de declarações de IVA reportados aos fins de semana e feriados (para prova do maior volume de vendas nesses dias).

1.5. A trabalhadora não veio pronunciar-se quanto aos fundamentos da intenção de recusa.

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

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

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

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

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

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

suas responsabilidades familiares.

2.7. Recentemente, a **Diretiva 2019/1158/EU do Conselho**, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre a licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

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

organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida família.”

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

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país” e que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, que “o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”, entendendo-se por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo

57.ºCT.

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

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

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

2.20. Caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *deve:* a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; b) *Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;* c) *Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

2.22. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar **até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia**, e deve cumprir o

correspondente período normal de trabalho semanal, **em média** de cada período de **quatro semanas**.

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

2.24. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

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

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

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

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

2.33. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe

permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

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

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho com 8 meses de idade, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo que a partir do dia 13 de Setembro, e até que a criança atinja 12 anos de idade, o horário seja compreendido entre as 08h30 e as 17h30 min de segunda a sexta feira, com folga para descanso obrigatório e complementar aos sábados e aos domingos, e dispensa de trabalho aos feriados.

2.36. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente elaborado e legalmente enquadrado, não assistindo razão à empregadora quando entende que o pedido apresentado não traduz um horário flexível nos termos previstos nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

2.37. Com efeito, não acompanhamos o entendimento da entidade empregadora, como acima já fizemos referência nos pontos **2.26** a **2.28** que aqui damos por reproduzidos, e para os quais remetemos, na esteira, aliás, do decidido pelo Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, disponível em www.dgsi.pt, segundo o qual “apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois

trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhador, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.”

2.38. Sobre esta mesma questão, pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 02.03.2017, acessível em www.dgsi.pt que «Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.”

2.39. Afigura-se-nos, por isso, que o horário flexível requerido pela trabalhadora se enquadra na definição legal de horário flexível, consagrada no artigo 56.º do Código do Trabalho, soçobrando nesta parte a pretensão da entidade empregadora.

2.40. Todavia, conjugando o pedido da trabalhadora, o teor da intenção de recusa, sobre a qual, diga-se, a trabalhadora não se pronunciou, e a prova documental carreada para o processo, constatamos de facto que o horário solicitado pela trabalhadora, ou melhor a amplitude indicada pela trabalhadora (entre as 07h30 e as 17h30, de segunda a sexta feira), não corresponde a nenhum dos turnos praticados na organização dos tempos de trabalho definida pela entidade empregadora.

2.41. Mais se constatando que, a ser admitido o horário nos moldes solicitados, a trabalhadora prestaria assim parte do seu trabalho diário num dos turnos praticados e outra parte de outro turno, sabendo que os dois turnos existentes estão definidos entre as 07h15 e as 16h15 e as 11h30 e as 20h45.

2.42. Não se enquadrando nos limites da organização dos tempos de trabalho definida pela entidade empregadora, e previamente existente ao pedido, a admitir-se a viabilidade do pedido trabalhadora, estaríamos a impor à entidade empregadora um horário “ex novo” que representaria um constrangimento demasiado oneroso, e portanto inexigível.

2.43. Tudo, sem prejuízo de, querendo, a trabalhadora poder, a todo tempo, formular novo pedido que possa enquadrar-se na organização dos tempos de trabalho previamente

existente, e naturalmente abranger o período normal de trabalho contratualizado, sob pena de, como este, causar, de forma disruptiva, um constrangimento demasiado oneroso à entidade empregadora, e por isso inexigível, ou, no segundo caso, ser legalmente inadmissível.

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

III – CONCLUSÃO

Pelo 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. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, tendo em consideração os requisitos legais e a organização dos tempos de trabalho existentes na entidade empregadora.

3.3. A empregadora deve ainda assim proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE SETEMBRO 2022,
CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**