

PARECER N.º 841/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 n.º 4178-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.10.2022, por carta registada a 25.10.2022, da entidade empregadora **XXXXXXXXX**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora **XXXXXXXXX**, a exercer funções de

1.2. Por carta datada de 29.09.2022 e rececionada a 30.09.2022, a trabalhadora solicitou um regime de flexibilidade de horário, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

XXXXXXXXX, ... ao V. serviço a exercer funções na ..., no horário das 08h00 às 17h00 de 2.ª feira a 6ª feira, pese embora esteja a cumprir a redução de horário de trabalho resultante do artigo 47.º do Código de Trabalho - amamentação, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade, pelo prazo de dois anos, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

A- Dos Factos

1 - a trabalhadora é casada e vive com o marido e as suas filhas, B. de 8 anos de idade e L. de 13 meses, em economia de mesa e habitação na Freguesia ..., tal como resulta de atestado daquela junta de freguesia, o qual se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 1);

2 - a filha de 13 meses frequenta a creche (...) pertencente às Unidades de ..., no horário das 08h00 às 18h30 de 2ª feira a 6ª feira, tal como resulta de documento que também se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 2);

3 - sendo que tal como resulta das Normas de Funcionamento em vigor na instituição, nomeadamente no capítulo referente à assiduidade “... a criança não deverá permanecer nas instalações por um período superior a 8 horas” (vide doc. 3);

3 - a filha de 8 anos frequenta o 3^o ano turma B da Escola Básica (...) pertencente ao Agrupamento de Escolas (...), no horário das 09h00 às 17h30 tal como resulta tal do documento que se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 4);

B - Conclusão

Perante tal argumentação, só nos resta concluir:

I - a requerente apenas pode exercer funções no intervalo horário das 08h00 às 16h30 com redução do intervalo para almoço em 30 minutos, de forma a poder cumprir com as suas responsabilidades familiares.

Sem outro assunto de momento, com os melhores cumprimentos,

..., 29 de setembro de 2022

(...)"

1.3. Por carta datada de 14.10.2021, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, que a seguir se transcreve:

"(...)

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua carta datada de 29/09/2022, no dia 30/09/2022, na qual solicita horário de trabalho em regime flexibilidade, requerendo um horário de trabalho entre 08h00 e as 16h30, com intervalo para almoço de 30 minutos.

Após análise da organização de horários da equipa da XXXXXXXX, na qual V. Exa. está inserida, a ..., doravante "...", vem manifestar a sua intenção de recusa, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o que faz com os seguintes fundamentos,

I. CONCEITO LEGAL DE HORÁRIO FLEXÍVEL

Apesar de V. Exa. fundamentar na previsão legal do artigo 56.º do Código do Trabalho, horário de trabalho em regime de flexibilidade, a verdade é que, aquilo que, efetivamente, solicita não corresponde ao conceito legal de horário flexível.

Ora, determina o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho que, entende-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."

Mais, determina o referido artigo 56.º n.º 3 alínea b) do Código do Trabalho que é à entidade empregadora que compete elaborar o horário flexível, indicando "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, (...)"

Resulta claro da análise às normas supra referidas que, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pela entidade empregadora.

Pelo que, aquilo que V. Exa. solicita é um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 08h00 e saída às 16h30.

Peto acima exposto, a F entende não estar obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua recusa em aceitá-lo.

II. EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

Para além do supra exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da F. que impedem a atribuição do horário de trabalho solicitado por V.Exa.

A ..., enquanto XXXXX de solidariedade social que prossegue o fim de interesse social de proteção e apoio a crianças e jovens, presta serviços inerentes às respostas sociais de Creche e Pré-Escolar, nas suas 6 (seis) ...

A XXXXXX, presta diariamente, um conjunto de atividades e serviços, adequados à satisfação das necessidades das crianças, que frequentam as suas ... Para assegurar a prestação desses serviços a XXXXXX tem, em cada uma das ..., uma equipa de trabalhadores que tem, entre outros, como objetivo: i) assegurar alimentação adequada, qualitativa e quantitativamente, à idade da criança; ii) assegurar cuidados de higiene pessoal; iii) assegurar o desenvolvimento de atividades pedagógicas, lúdicas e de motricidade, em função da idade e necessidades específicas das crianças; iv) proporcionar a cada criança condições de bem-estar e de segurança; v) promover a colaboração com as famílias; vi) assegurar horário alargado; e vi) assegurar condições de higiene e segurança nas suas instalações, onde os serviços são prestados.

Para permitir que as ... abram às 8h00m e fechem às 18h30, assegurando serviço de qualidade, que vai de encontro às necessidades das várias famílias, cada ... elabora os diversos horários de trabalho da sua equipa de forma a cobrir o período da manhã e o período da tarde.

Habitualmente, os trabalhadores da equipa de cada ... devem ter disponibilidade para realizar qualquer um dos horários, de forma a permitir que a XXXXXX possa fazer uma gestão de recursos humanos ajustável às necessidades de organização da ... que se vão sentindo.

Não obstante tal facto, aquando da elaboração dos horários, a XXXXX proporciona, sempre, ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, assegura uma distribuição equitativa dos horários e cumpre todos dos dispositivos legais, entre os quais os de proteção à parentalidade

Tanto assim que, na presente data, V.Exa. usufrui do direito consagrado no artigo 47.º do Código do Trabalho, tendo dispensa de 2 (duas) horas diárias, para amamentar, como determina o referido artigo.

V.Exa. exerce funções inerentes à categoria profissional de trabalhadora auxiliar, estando inserida na equipa da ..., que presta serviços, diariamente, a cerca de 110 (cento e dez) crianças com idades compreendidas entre os 1 (um) e 5 (cinco) anos.

No presente ano letivo, a XXXXX tem necessidade de lhe atribuir um horário até às 16h30, horário que respeita o direito de dispensa diária para amamentação, com descanso de 1h30, uma vez que V.

Exa. tem, entre outras, por função receber a abertura da porta e receção dos pais, entre as 16h00m e as 16h30, altura em que as famílias começam a ir buscar as crianças à

Como é do conhecimento de V.Exa. a equipa da ... de A. tem 3 (três) trabalhadoras auxiliares, estando 1 (uma) a dar apoio à cozinha e 2 (duas) a dar apoio e fazer a limpeza da Casa.

Considerando as necessidades da ..., os horários disponíveis para as 2 (duas) trabalhadoras auxiliares que dão apoio às salas e fazem a limpeza pressupõem obrigatoriamente a presença na Casa às 16h30m, por ser uma hora em que existem inúmeras tarefas a realizar.

A outra trabalhadora ..., cujo horário de saída é às 18h30, entre as 15h30 e as 16h30 coloca nas mesas do refeitório os lanches para as crianças de duas salas, efetua a limpeza do refeitório, da cozinha, da sala dos cacifes e da cave, pelo que não pode estar na porta a receber as famílias.

Acresce que, emergente de todas as atividades em curso na ..., entre as 16h00 e as 16h30 a XXXXX não tem outro trabalhador que possa estar a receber os pais, motivo pelo qual não pode prescindir da sua presença na ... nesse horário.

Sendo certo que, não é possível à XXXXX conceder-lhe, apenas, 30 minutos de descanso, pois a limpeza da sala B2 e WC da sala C1 tem de ser efetuada após a sesta das crianças, que tem lugar das 12h30 às 15h30, e não antes dessa hora por as salas estarem ocupadas com as crianças a dormir.

III. PEDIDO DE PARECER À COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Não obstante, a XXXXX ser da opinião que o artigo 56.^o do Código do Trabalho não se aplica a este pedido de alteração de horário de trabalho, por cautela, seguir-se-á o procedimento previsto no artigo 57.^o do Código do Trabalho, nos termos do qual se concede a V. Exa. um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa invocados pela entidade empregadora. Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será submetido à apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para que esta entidade emita o parecer previsto no n.º 6 do artigo 57.^o do Código do Trabalho.

(...)"

1.4. Por carta datada de 20.10.2022 e rececionada a 24.10.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

"(...)

..., ... ao V. serviço a exercer funções na ..., no horário das 08h00 às 17h00 de 2.^a feira a 6.^a feira, tendo sido notificada da vossa intenção de indeferimento do horário de trabalho em regime de flexibilidade por si requerido, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado no número 4 do artigo 57.^o do Código de Trabalho, apresentar a sua apreciação, o que faz nos termos e com o seguintes fundamentos:

1.

Como ponto prévio, e no que se refere ao facto da ora requerente pressupostamente não ter requerido um horário de trabalho em regime de flexibilidade, começa por se referir que não

desconhece o normativo legal que V. Exas invocam na vossa comunicação, ou seja o artigo 56º do Código de Trabalho;

2.

O que significa, que articulando tal normativo legal com a situação laboral e pessoal da ora requerente, ou seja, que a mesma tem de sair às 16h30 uma vez que tem de ir buscar a filha menor de 13 meses à creche, porquanto a mesma não pode permanecer mais do que 8 horas na instituição, tal determina que tenha de iniciar a sua prestação laboral às 08h00, ora de início dessa instituição e tenha que ter 30 minutos de pausa para refeição, sob pena de não conseguir sair às 16h30;

3.

Por outro lado, no que se refere às Exigências Imperiosas de Funcionamento da Empresa, refere-se que V. Exas mencionam na vossa página 3 que

"No presente ano letivo, a XXXXX tem necessidade de lhe atribuir um horário de trabalho até às 16h30...., uma vez que V. Exa. tem de entre outras, por função receber a abertura da porta e receção dos pais, entre as 16h00 e as 16h30 altura em que as famílias começam a ir buscar as crianças à"

4.

Bem como que

"...a equipa da XXXXX tem 3 (três) trabalhadoras ..., estando I (uma) a dar apoio à cozinha e 2 (duas) a dar apoio e a fazer limpeza da casa."

5.

"... os horários disponíveis para 2 (duas) trabalhadoras que dão apoio às salas e fazem a limpeza pressupõem obrigatoriamente a presença na Casa às 16h30, por ser uma hora em que existem inúmeras tarefas a realizar. . ."

6.

"A outra trabalhadora ... cujo horário de saída é às 18h30, entre as 15h30 e as 16h30 coloca nas mesas do refeitório os lanches para as crianças de duas salas, efetua a limpeza do refeitório, da cozinha, da sala dos cacifes e da cave, pelo que não pode estar a receber as famílias..."

7.

Refere-se que a ora requerente exerce funções na cozinha desde o dia 3 de outubro de 2022, o que significa que as suas funções são de entre outras de lavar loiça, preparar o lanche das crianças e ajudar em todos os preparativos para a confeção da alimentação;

8.

Deixando de véspera toda a preparação para o prato do dia seguinte;

9.

Não recebendo desta forma as famílias nem entregando as crianças às mesmas, já que tal é feito por outra ..., podendo igualmente ser feito pelas ajudantes de ação educativa que acompanham as educadoras de infância nas diversas salas;

10.

Quanto ao facto de vir mencionado na mesma página 3 do documento da intenção de indeferimento que

“ ... não é possível ... conceder-lhe, apenas 30 minutos de descanso pois a limpeza da sala B2 e WC da sala C1 tem de ser efetuado, após a sesta das crianças que tem lugar das 12h30 às 15h30, e não antes dessa hora por as salas estarem ocupadas com as crianças a dormir.”

11.

Refere-se que a ora requerente apenas cumpriu tais funções durante 2 dias, já que tal como se referiu depois passou logo a exercer funções de ...;

12.

Finalmente refere-se que a organização dentro da instituição é uma competência que não lhe pertence, tendo apenas de e tal como supra mencionado de ser feita a articulação de modo a que a legislação laboral seja cumprida, e conseqüentemente possa existir um equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional;

Razão pela qual, a ora requerente conclui como no requerimento inicial, ou seja, que deverá ser-lhe atribuído um horário de trabalho em regime de flexibilidade nos termos por si peticionados, ou seja, das 08h00 às 16h30 de 2ª feira a 6ª feira com 30 minutos de intervalo para refeição.

..., 20 de outubro de 2022

(...)”

1.5. Pela Trabalhadora e para instrução do seu pedido de horário flexível foram juntos os seguintes documentos:

- Atestado da Junta de Freguesia a declarar a composição do seu agregado familiar;
- Inscrição na Creche e as normas de funcionamento;
- Horário do Agrupamento de Escolas (...).

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

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.

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

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

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

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

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

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 a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, pelo prazo de dois anos, requerendo um horário de trabalho entre 08h00 e as 16h30, com intervalo para almoço de 30 minutos por ter de ir buscar a filha menor de 13 meses à creche, por quanto a mesma não poder permanecer mais do que 8 horas na instituição, tal determina que tenha de iniciar a sua prestação laboral às 08h00, ora de início da instituição e solicitar 30 minutos de intervalo de descanso.

2.28. Por outro lado, a entidade empregadora, apresentou intenção de recusa alegando exigências imperiosas do funcionamento e no facto de entender que o pedido da trabalhadora não corresponde ao conceito legal de horário flexível do artigo 56.º do Código do Trabalho por consubstanciar um pedido de horário fixo, um pedido de alteração de horário de trabalho.

2.29. 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.

2.30. Começando por analisar se a (in)admissibilidade do pedido da trabalhadora, somos de entender que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho, como de resto, consta do ponto 2.21 a 2.23 do presente Parecer e tem sido defendido em diversos Pareceres da CITE.

2.31. De facto, tem entendido esta Comissão que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de

indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

2.32. 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.

2.33. 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”.

2.34. 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*”.

2.35. 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.

2.36. 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.

2.37. 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.

2.38. 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.

2.39. Não será ainda despiciendo invocar 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.”*

2.40. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) 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 trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (…)*”

2.41. Quanto ao pedido da trabalhadora de usufruir de um intervalo de descanso de 30 minutos, reitera-se que tem sido o entendimento desta Comissão, que os/as trabalhadores/as no âmbito do regime de horário flexível podem solicitar um intervalo de descanso inferior a uma hora - alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, doutrina da CITE ínsita em vários pareceres, como se refere no Parecer n.º 440/CITE/2020:

“(…) por a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.” (…)

“O legislador ao pretender que o horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, não quis impor ao empregador uma duração mínima para esse intervalo, dado tratar-se de um intervalo de descanso de um horário de trabalho específico para trabalhadores com direito a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, por terem filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica, que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação.(…)”

2.42. Assim, face ao acima descrito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária 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

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt>

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. Assim, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador não demonstrou 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, uma vez que apesar de alegar não demonstra de que forma a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço nem comprova o afirmado.

2.44. Do teor da intenção de recusa notificada à requerente, verifica-se que a entidade empregadora apesar de alegar constrangimentos advindos das necessidades de organização da ... com 110 crianças, contudo em concreto não resulta demonstrado que as funções das três trabalhadoras não se encontram asseguradas face aos meios humanos necessários e disponíveis para aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora com a redução do intervalo a 30 minutos durante 2 anos, sendo que requiere o horário das 8.00h às 16.30h e já executa o horário das às 8.00h às 17.00h.

2.45. Em rigor, a entidade empregadora menciona o número total de trabalhadores/as ...es existentes (três), estando 1 (uma) a dar apoio à cozinha e 2 (duas) a dar apoio e fazer a limpeza da Casa, mas na verdade não comprova que os horários disponíveis para as 2 (duas) trabalhadoras ... que dão apoio às salas e fazem a limpeza pressupõe obrigatoriamente a presença na Casa às 16h30m, assim como não indica quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de impedir que outras/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções nesses horários necessários, uma vez que a trabalhadora afirma já se encontrar a dar apoio à cozinha desde Outubro.

2.46. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas trabalhadoras, como o está a fazer, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.47. 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 **XXXXX**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **XXXXXX**.

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 23 DE NOVEMBRO 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.