

PARECER N.º 929/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 4871-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 02.12.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 07.11.2022 e rececionada na entidade empregadora em 08.11.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...)

Ex.ma Coordenadora Pedagógica,

..., residente na Travessa ..., n.º ...,, trabalhadora da v/ ... com a categoria profissional de ..., vem solicitar junto de V.ª Ex., ao abrigo do disposto nos art.ºs 56 e 57 do Código do Trabalho, autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1 – Como é do v/ conhecimento, dispõe o art.º 56.º do Código do Trabalho que “1 - O trabalhador com filho menor do 12 anos ou, Independentemente da Idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.”;

2 – Ora, sou mãe de uma filha chamada ..., nascida em 24 de maio de 2022, conforme resulta da certidão de nascimento que junto em anexo como doc. n.º 1;

3 – O meu agregado familiar é composto por mim, pela minha filha acima identificada e pelo meu companheiro ..., conforme resulta da declaração emitida em 04/11/2022 pelo Presidente ..., conforme doc. n.º 2 que se junta;

4 – O meu companheiro trabalha na empresa ..., LDA, exerce profissão no posto de abastecimento ..., ..., ..., empresa com o NIF ..., que opera em laboração contínua;

5 – No exercício das suas funções, o meu companheiro trabalha em regime de turnos rotativos, ao longo de 24 horas por dia, incluindo dias não úteis, estando na presente data vinculado com um contrato sem termo;

6 – Pelo facto do meu companheiro trabalhar em regime de turnos, não tem uma hora previsível e exata para a sua entrada e saída do serviço, pelo que não tenho ninguém com capacidade para tomar conta da minha filha e assegurar a sua guarda fora do horário de trabalho que infra proporei à v/ direção;

7 – Atualmente, a minha filha está inscrita na creche ... em ..., sendo aí que durante o horário de trabalho que venho praticando desde que terminei a licença de maternidade e retomei o trabalho é assegurada a guarda da mesma;

8 – Porém, a creche onde esta se encontra inscrita fica a cerca de 15kms do meu local de trabalho, demorando cerca de 25 minutos nas deslocações para a mesma;

9 – Tornando muito difícil toda a dinâmica familiar ao praticar o horário que me é imposto:

10 – Assim, pelos factos acima descritos e visando o bem-estar familiar e profissional da requerente e do seu agregado familiar, e pela impossibilidade de assegurar a guarda da minha filha fora do horário da creche, solicito que sejam reunidas as condições necessárias para que seja satisfeita a minha pretensão;

11 – É que, o empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 do n.º 3 do art.º 127, da alínea b) do n.º 2 do art.º 212 e n.º 2 do art.º 221.º, todos do Código do Trabalho, com o correspondente princípio consagrado na alínea b) do n.º 1 do art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa;

12 – Pelo que, solicito que V.ª Exa se digne conceder-me autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, dentro do período das 09:00 às 13:00 horas, e das 14:00 às 17:30 horas, com dispensa de trabalho aos sábados e domingos, até à minha filha atingir os 12 anos de idade, para que assim possa dar a assistência necessária e imprescindível à criança, assegurando a sua guarda e a manutenção e urna relação saudável de mãe para melhor acompanhá-la no seu desenvolvimento/crescimento, dando ênfase aos valores consagrados na Constituição da República Portuguesa nos art.ºs 59 e 68, secundados pelo art.º 33, n.º 1 do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais iminentes’.

Sem outro assunto, e fazendo votos para que acedam ao meu pedido, os meus melhores cumprimentos.
(...)”.

1.3. Por carta datada de 17.11.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se resume:

“(...)”

Assunto: intenção de recusa de horário flexível.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 8/11/2022 da carta de V, Exa. datada de 07/11/2022, mediante a qual solicita flexibilidade horária, requerendo um horário de trabalho entre 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h30, com dispensa de trabalho aos sábados e domingos até à sua filha atingir os 12 anos de idade.

Após análise da disponibilidade temporária da equipa em que V. Exa. está inserida, a Creche ...vem manifestar a sua intenção de recusa em conformidade com o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, com os fundamentos seguintes:

Analisada a possibilidade de aplicação de horário flexível, vimos pela presente, manifestar a intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, competindo, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, art.º 56.º do CT).

Apesar de V. Exa, solicitar um horário flexível, a verdade é que aquilo que solicita não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei. Por outras palavras, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador.

Todavia, aquilo que V. Exa. solicita é antes um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h30, com dispensa de trabalho aos sábados e domingos. Ora o pedido formulado não é, verdadeiramente um horário flexível, mas uma alteração “tout court” ao seu horário de trabalho.

Para além do exposto, existem exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita.

Com efeito, a assegura diariamente a valência de creche, das 7 horas até às 19 horas.

Para assegurar essa atividade, a creche tem uma equipa de 10 trabalhadores, que tem por objetivo prestar todo os cuidados a bebés e crianças que frequentam a creche, proporcionando-lhes atividades socioeducativas, apoio nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto diretamente relacionados com a criança, vigiando as crianças durante o repouso, sala de aula, assistindo as crianças nos recreios.

Sendo necessário elaborar vários horários de trabalho, que cobrem o período das 7h às 19h00, estando estipulados os seguintes horários rotativos semanalmente:

7H às 15h30 (com intervalo de 1h para almoço),

8h30 às 17h30 (com intervalo de 1h30 para almoço),

10h30 às 19h00 (com intervalo de 1 hora para almoço)

9h15 às 17h45 (com intervalo de 1 hora para almoço)

Por regra, os trabalhadores da equipa devem ter disponibilidade para realizar qualquer um destes horários, para que a creche possa fazer uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço e garantir o funcionamento dentro do horário de funcionamento da creche que funciona de segunda-feira à sexta-feira das 7h00 às 19h00, garantindo, no entanto, uma distribuição equitativa dos horários entre os vários colegas da equipa.

Neste momento, a creche tem necessidade de atribuir a V. Exa. um horário rotativo semanalmente, de forma a que possa estar garantido o funcionamento com os restantes elementos da creche no horário de funcionamento das 7h00 às 19h00, que se encontra distribuído semanalmente com os restantes elementos da creche, de forma rotativa das 7H às 15h30 (com intervalo de 1h para almoço), das 8h30 às 17h30 (com intervalo de 1h30 para almoço), das 10h30 às 19h00 (com intervalo de 1 hora para almoço) e das 9h15 às 17h45 (com intervalo de 1 hora para almoço), não lhe podendo determinar um horário conforme o solicitado.

É neste horário que a empresa tem, neste momento, necessidade das funções de V. Exa., não pode atribuir a V. Exa. um horário distinto das colegas, porque tal deteriorará o clima social da equipa, na medida em que horários semanais são distribuídos de modo rotativo entre todos os colegas.

Além disso, atento o elevado número de elementos da equipa da creche com filhos pequenos (até aos 12 anos) e conseqüentemente com dificuldades para a realização de turnos, é inoportável a atribuição do horário solicitado.

Por último,

Embora a ... seja da opinião que o artigo 56.º do CT 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 CT.

Em observância desse procedimento, concede-se 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 CT.

(...)

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

(...)

Ex.mo Sr. Presidente, da Direção,

..., residente na, ..., trabalhadora da v/ Creche ... com a categoria profissional de ..., notificada em 22 de Novembro de 2022 da decisão proferida por V. Exa, da recusa da autorização de trabalho em regime flexível, vem ao abrigo do disposto no art.º 57 nº4 do Código do Trabalho manifestar a sua apreciação da vossa recusa quanto a solicitação de prestação de trabalho em horário flexível, nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:

1 - Quanto ao argumento apresentado por V.^a Exa. onde alegam que o horário apresentado não consubstancia um verdadeiro horário de trabalho flexível, salvo melhor entendimento em contrário, tal argumento não tem suporte jurisprudencial, veja-se neste sentido o Parecer n.º595/CITE/2017 emitido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego:

“De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, por efeito, também, do previsto 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, desde que, sejam cumpridas na íntegra as horas contratualmente obrigatórias (...)”

2 - Assim como o Parecer n.º 327/CITE/2018 emitido pela Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego:

“Relativamente ao argumento da entidade empregadora no sentido de que a flexibilidade de horário requerida (...) não cumpre os requisitos legais, não sendo de facto um horário flexível (...)” convém sublinhar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo código.

3 - Desta forma, o horário apresentado no requerimento para a flexibilização do horário de trabalho cumpre as exigências legalmente impostas, enquadrando-se o mesmo no horário de funcionamento do estabelecimento e respeitando as horas de trabalho semanais contratualmente estipuladas;

4 - Por outro lado, quanto à invocação por parte de V. Ex. de razões de natureza imperiosa do funcionamento da empresa que obstem a atribuição do horário de trabalho requerido, salvo melhor entendimento em contrário, as razões alegadas não fundamentam a recusa;

5 - Na esteira do entendimento supramencionado temos o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, Proc., 3824/18.9T8STB.E1, data 11-07-2019, o qual refere: “IV - As exigências Imperiosas do funcionamento da empresa que justificará a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.

6 - Ora, não parece no caso concreto que estejamos aqui perante um verdadeiro motivo de natureza imperiosa;

7 - Na medida em que, existem 4 horários conforme refere V. Exa na comunicação de recusa, os quais são distribuídos por 10 funcionários, sendo o horário das 9:15h às 17:45h bastante similar com o proposto, não se verificando desta forma qualquer alteração significativa que coloque em causa o regular funcionamento do estabelecimento com a atribuição do horário requerido;

8- Neste sentido, mais uma vez o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, Proc. 3824/18.9T8STB.E.1, data 11-07-2019 esclarece da seguinte forma: “«É evidente a relevância dos Interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, do dispor do seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, bem como direito da

autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80º, n.º 1 al. c) da Constituição da República Portuguesa)

Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.

E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal».

Concordamos com esta apreciação. “

9 - Relembro que o pedido de flexibilização de horário surge na sequência do nascimento da minha filha chamada ... em 24 de Maio de 2022, a qual faz parte do meu agregado familiar conforme declaração já junta, e à necessidade de me deslocar para a levar à creche onde se encontra inscrita, tornando extremamente difícil a gestão da dinâmica familiar ao praticar os horários que me são impostos;

10 - Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas de adaptabilidade de horário de trabalho, estando disponível para uma solução de entendimento que salvguarde os interesses das partes.

(...)”

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 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o

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

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 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 solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário flexível de 2.ª feira a 6.ª feira das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h30.

Declarou para o efeito que é mãe de uma menor com 7 (sete) meses de idade, que vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

Solicitou ainda, que o horário se mantenha até a sua filha perfazer 12 anos de idade.

2.28. Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador 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.

2.29. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.30. Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora – 9h00 às 17h30, não é enquadrável com nenhum dos turnos existentes.

2.31. A entidade empregadora em sede de intenção de recusa menciona que no período compreendido entre as 7h e as 19h00, encontram-se estabelecidos os seguintes turnos rotativos:

- 7h00 às 15h30 (com intervalo de 1h para almoço),
- 8h30 às 17h30 (com intervalo de 1h30 para almoço),
- 10h30 às 19h00 (com intervalo de 1 hora para almoço)
- 9h15 às 17h45 (com intervalo de 1 hora para almoço)

2.32. Ora, tendo a trabalhadora solicitado um horário flexível no período compreendido entre as 9h00 e as 17h30, não tendo a mesma na apreciação á intenção de recusa contrariado a alegação da entidade empregadora no que respeita aos turnos existentes, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que a prática do horário solicitado pela requerente deixaria um período a descoberto um período de 15 minutos diários, afigurando-se que tal circunstância, implicaria, em consequência, uma reorganização dos tempos de trabalho e não como refere a trabalhadora de que o horário solicitado é *bastante similar* ao implementado porquanto a diferença entre o horário do pedido e o turno em vigor, refletirá um período a descoberto no horário proposto.

2.33. Assim, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per si*”, a desregulação dos mesmos.

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

2.35. Contudo, não obstante o acima referido, nada obsta a que a trabalhadora apresente novo pedido

de horário flexível tendo em conta o acima exposto.

2.36. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

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. 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, poderá, se assim o entender, formular um novo pedido, devendo o horário solicitado, ser enquadrado nos turnos existentes.

3.3. A entidade empregadora 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, 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 DA CITE EM 20 DE DEZEMBRO DE 2022