

PARECER Nº 272/CITE/2023

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 1291-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 14.03.2023, a CITE recebeu, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ...

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 13.02.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: solicitação de horário flexível - artigo 56.º CT

..., solteira, titular do cartão de Cidadão n.º ..., válido até ...-...-2029, emitido pela República Portuguesa, Nif ..., residente em Rua ..., trabalhadora da Instituição, com a categoria profissional de Psicóloga Principal a exercer as funções de coordenadora do Centro de ..., vem e nos termos e para os efeitos do artigo 56.º e seguintes do Código de Trabalho e Contrato Coletivo aplicável ao sector, solicitar aplicabilidade do regime/benefício de parentalidade em concreto exercício de atividade laboral em regime de horário flexível com os seguintes fundamentos e em cumprimento das determinantes legais:

- A ora trabalhadora tem dois filhos com idade inferior a 12 anos de idade (artigo 56.º, n.º 1 do Código de Trabalho), diga-se ... de 5 anos de idade e ... de 3 anos de idade – Doc. 1;

- Os referidos menores vivem com a trabalhadora e seu companheiro em comunhão de mesa e habitação pelo que junta declaração emitida pela Junta de Freguesia da União de Freguesias de ... nesse sentido - [artigo 57.º, n.º 1, al. b) do Código de Trabalho] - Doc.2

- A trabalhadora pretende efetivar exercício de atividade laboral em regime de horário flexível até que os seus filhos alcancem os 12 anos de idade [artigo 56.º, n.º 1 e artigo 57.º, n.º 1, al. a) do C.T.] - respetivamente em 28/10/2029 e 27/12/2031 porquanto visa prestar aos mesmos assistência imprescindível e inadiável na senda da educação e acompanhamento social. De facto, diga-se a este propósito que o regime do horário flexível visa precisamente o acompanhamento educacional facilitando a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e daí se tratar de um direito no seio da parentalidade.

- Mais acresce evidenciar que das funções exercidas pela ora Requerente, em concreto assegurar a coordenação geral da formação garantindo o planeamento, execução, acompanhamento, controlo e avaliação do plano de atividades; a gestão dos

recursos afetos à formação e a articulação entre a equipa técnico-pedagógica e o grupo de formação não resultam razões imperiosas de funcionamento da empresa que conduzam à recusa do presente pedido, nem se levanta qualquer necessidade de substituição da trabalhadora atento o mesmo desiderato.

- A trabalhadora solicita a aplicação de tal regime com a antecedência de 30 dias, pretendendo que o mesmo tenha início decorrido que se encontre tal hiato temporal (artigo 57.º, n.º 1 do Código de Trabalho) em concreto a 15/03/2023.

- A trabalhadora sugere para o feito a efetivação do horário entre as 9:00 horas (período de início) e as 18:00 horas (período de termo), com a possibilidade de redução do intervalo de almoço para 30 minutos (admissível pelo Acordo Coletivo de Trabalho aplicável ao sector), com a viabilidade dos trinta minutos diferenciais serem geridos semanalmente pela trabalhadora em concreto no horário de entrada e/ou saída, sob o compromisso de cumprimento do período normal semanal (35 horas), em média de cada período de 4 semanas.

Neste sentido a Trabalhadora considera ter cumprido todos os ditames na esteira do pedido efetivado, aguardando em conformidade pelo legal deferimento, mostrando-se naturalmente aberta para conversações quanto ao horário a exercer.

Anexa: dois documentos e cópia do CC da signatária

Certa do melhor entendimento.”

1.3. Em 03.03.2023, via CAR, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusar o pedido, conforme se transcreve:

“Assunto Solicitação de Horário Flexível

..., com sede ..., com o número único de matrícula e de identificação fiscal ..., na qualidade de empregadora, face à sua comunicação a requerer a prestação de um horário flexível, de segunda a sexta-feira, com a viabilidade de gerir autonomamente o horário de entrada e/ou de saída num hiato temporal de 30 minutos, vem, muito respeitosamente, comunicar-lhe a sua intenção de indeferir tal pretensão, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. A Sra. Dra. ... foi admitida em .../.../2006 como Psicóloga para a resposta social ..., tendo assumido funções de coordenadora/gestora do Centro de ... no dia 01.08.2019 e, desde essa altura, tem vindo a desempenhar as suas funções neste serviço, que funciona de segunda a sexta-feira, das 09h30 às 17h30.

2. A instituição tenta proporcionar aos seus trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal de forma equitativa, e continua a fazê-lo, pois cada vez que um(a) funcionário(a) informa que num determinado dia(s) e/ou hora(s) não pode estar, dentro das possibilidades do serviço, o pedido é aceite, como é do seu conhecimento.

Sucedede que,

3. *Por exigências imperiosas do funcionamento da resposta social Centro de ..., é necessária a presença do responsável em funções, no referido horário.*

4. *Sendo V. Exa. a (única) responsável pela aludida resposta, a autonomia pretendida de 30 minutos no horário de entrada e/ou saída, não permite à Instituição suprir a sua ausência, face à imprevisibilidade que tal autonomia implica.*

5. *Por outro lado, a autogestão do horário de trabalho (30 minutos no horário de entrada e/ou saída) é incompatível com o horário de trabalho existente no serviço em apreço, contendendo com o regular funcionamento da resposta social em apreço.*

Sem prejuízo,

6. *Mal se compreende a necessidade de autogestão de 30 minutos no horário de entrada e/ou saída, quando o horário praticado (das 09h30 às 17h30) é totalmente compatível com as atividades próprias de crianças na idade dos filhos de V. Exa., designadamente com os horários das creches, ensino pré-escolar, 1º e 2º ciclo, bem como, de atividades extracurriculares.*

7. *Ademais, tendo V. Exa. família de suporte, mormente o companheiro de V. Exa., também funcionário desta Instituição, não se crê que a assistência imprescindível e inadiável na senda da educação e acompanhamento social invocada esteja, de alguma forma, comprometida.*

8. *Pelo exposto, por exigências imperiosas do regular funcionamento da resposta social Centro de Formação Profissional e, bem assim, na impossibilidade de substituir V. Exa. nos termos solicitados, informamos que não será possível atender à sua pretensão.*

No entanto,

9. *Caso considere assumir funções que não impliquem a coordenação de nenhuma resposta social/serviço, e, por conseguinte, que não imponham exigências imperiosas de cumprimento do horário de funcionamento, nomeadamente, como psicóloga numa outra resposta social, a Instituição considera ponderar o pedido de flexibilidade de horário.*

Certos da V/ melhor atenção, subscrevemo-nos com os mais cordiais cumprimentos,

De V.ª Excelência

Mto. Atentamente”

1.4. A trabalhadora recebeu a comunicação em 08.03.2023, tendo apresentado apreciação, cujo conteúdo se transcreve:

“Assunto: Apreciação escrita na sequência de comunicação da intenção de indeferimento de pedido de horário flexível - artigo 57.º, n.º 4 do C.T.

..., solteira, titular do cartão de Cidadão n.º ..., válido até ...-...-..., emitido pela República Portuguesa, Nif ..., residente em Rua de ..., trabalhadora da Instituição com a categoria profissional de Psicóloga, mas a exerce presentemente as funções de Coordenadora do Centro de ..., vem na senda da comunicação de intenção do indeferimento apresentado pela dita Entidade Empregadora, apresentar apreciação escrita nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código de Trabalho e com os seguintes fundamentos:

A) Da Intenção de Indeferimento da Entidade Empregadora:

- Vem a ora Trabalhadora notificada da intenção de indeferimento da pretensão por si apresentada quanto ao instituto do horário flexível previsto no artigo 56.º e ss do Código de Trabalho.

- Para tanto evidencia a Douta Entidade Empregadora que:

- Por exigências imperiosas do funcionamento da resposta social Centro de ... é necessária a presença do responsável em funções no referido horário, diga-se das 09h30 às 17h30;

- A Trabalhadora, ora Requerente, é a única responsável pela Resposta de Formação Profissional sendo que autonomia de 30 minutos no horário de entrada e / ou de saída, não permite à instituição suprir a sua ausência, face à imprevisibilidade que autonomia implica;

- Por outro lado, a autogestão do horário de trabalho é incompatível com o horário de trabalho existente no serviço em apreço, contendendo com o regular funcionamento da resposta social em apreço;

- Não se compreende a necessidade de autogestão de 30 minutos no horário de entrada e/ou saída (das 09h30 às 17h30) quando o mesmo é totalmente compatível com as atividades próprias das crianças na idade dos filhos de V.ª Ex.ª designadamente com os horários das creches, ensino pré-escolar, 1.º e 2.º ciclo, bem como atividades extracurriculares.

- A trabalhadora tem família de suporte, mormente o companheiro, também funcionário da Instituição pelo que assistência familiar não está comprometida.

- Remata a Entidade Empregadora de forma incompreensível, com aquilo que se entende como um "convite" indireto, à alteração do conteúdo funcional da trabalhadora para poder usufruir de um direito legalmente consagrado.

Desta feita, face à intenção de indeferimento comunicada à trabalhadora, caberá apreciação de tal comunicação nos seguintes moldes,

B) Da apreciação da Trabalhadora face à intenção de indeferimento da Entidade Empregadora do pedido de horário flexível

- Não corresponde à verdade o referido pela Entidade Empregadora, quando pretende evidenciar de forma "encapotada", diremos nós, que dado a trabalhadora ser a única responsável pela Resposta de Formação Profissional, é necessária a sua presença no horário das 09h30 -17h30.

- Ou seja, a Entidade Empregadora parece querer fazer parecer que a unicidade de tal serviço está centrado na ora Trabalhadora, Requerente, e que a execução do mesmo o tem de ser sempre de forma presencial, quando assim não o é.

De facto e especificando,

- O Centro de ... da ... é uma entidade formadora certificada pela ... o que lhe permite aceder ao financiamento de fundos europeus.

- De acordo com o Guia da Certificação de Entidades ..., um dos requisitos de certificação da entidade, especificamente no âmbito dos recursos humanos, é a existência de um colaborador que assuma o atendimento presencial e telefónico.

-Ora este serviço é assegurado, dentro do horário 9h30-17h30, pelo administrativo do ... (Centro de ...) e na sua ausência encontram-se ainda os restantes colaboradores, psicóloga e dois técnicos de acompanhamento.

- Por seu turno, a acrescer e a contribuir para a desmistificação da necessidade de presença fundamental do responsável pela coordenação da Formação Profissional no horário compreendido entre as 09h30 e as 17h30 invocada pela Entidade empregadora para funcionamento de tal serviço, estão diversas praticidades do serviço que se omitem, e que importa relembrar e destacar:

a) As sessões de formação decorrem entre as 10h e as 17h;

b) A Coordenadora, ora Trabalhadora requerente dispõe de um número de telefone de serviço estando sempre disponível para a resolução de alguma questão que possa surgir mesmo fora seu do horário de trabalho atendendo telefonemas de formandos/famílias que necessitem.

c) É frequente, a coordenadora atender os/as formandos/as durante o seu período de almoço, o qual corresponde também ao intervalo dos beneficiários, e que se deslocam ao ... para colocar questões (sendo que o praticado vai no sentido proposto pela trabalhadora de redução da hora de almoço para trinta minutos, sendo os demais trinta geridos no horário de entrada e/ou saída da trabalhadora).

d) As funções da Requerente/Trabalhadora exigem a realização de várias tarefas burocráticas claramente exequíveis fora do horário de funcionamento do serviço.

- Desta feita, é até intelectualmente pouco consistente e face a tudo o evidenciado, afirmar que 30 minutos no horário de entrada e/ou de saída, não permite à instituição suprir a ausência da trabalhadora, face à imprevisibilidade que autonomia implica e que condiciona o funcionamento do serviço.

- Salvo melhor entendimento e por tudo o referido supra pela trabalhadora o hiato temporal máximo de 30 minutos não é um risco para a prestação de um serviço de qualidade e certificado por parte do Centro de ... sendo que de modo algum se condiciona o seu funcionamento nas diversas vertentes.

Acresce ainda evidenciar que,

- A referência vaga ao suporte familiar da trabalhadora (no sentido de que a mesma não compromete o acompanhamento aos seus filhos) só pode ser alvo de estranheza porquanto e sendo o companheiro da Trabalhadora funcionário da ora Instituição, bem será do claro e sério conhecimento que o mesmo tem a função de Diretor Técnico da resposta social Casa de ... a qual tem um horário de funcionamento de 24 horas.

- E, por ser diretor técnico tem isenção de horário dando entrada ao serviço frequentemente às 8h e registrando a saída, frequentemente após as 20 horas, atendendo à disponibilidade que a função assim o exige.

- Pelo que é a Requerente/Trabalhadora quem assume maioritariamente o apoio aos filhos, sendo também aqui desarmado o invocado argumento de suporte familiar consubstanciado no companheiro da Requerente/Trabalhadora.

- Mais será de evidenciar desde logo, a título concretizador, que a filha da trabalhadora ... frequenta uma atividade extracurricular de Ballet às quartas-feiras e sextas-feiras às 17h15, em ..., portanto a uma distância de 15,4 km do local de trabalho da Trabalhadora/Requerente, conforme declaração em anexo (contrariando precisamente a invocação genérica de compatibilidade entre os horários praticados com os horários das crianças em idades semelhantes às da trabalhadora) - Doc.1

- Gize-se novamente que o que a Requerente/Trabalhadora pretende é uma maior flexibilização nas horas de entrada e saída para que a conciliação entre trabalho e família tenha consagração estável, visto ser a própria que assegura maioritariamente os cuidados aos filhos cujas idades, 5 e 3, ainda exigem muito apoio para a concretização de todas as tarefas de vida diária.

C) Conclusões

- O pedido da Trabalhadora/Requerente diz respeito a um horário flexível que poderá no máximo diferir do horário do serviço em 30 minutos, tempo esse que a mesma se propõe compensar reduzindo o horário de almoço ou prolongando a jornada de trabalho até às 18 horas, com o compromisso de cumprimento do período normal semanal (35 horas), em média de cada período de 4 semanas.
- Assim não se compreende a posição da Entidade Patronal.
- No mesmo sentido tal posicionamento para além de incompreensível carece de real sustentação dado que as razões apontadas não se consubstanciam como exigências imperiosas de funcionamento da empresa, bem como a flexibilização peticionada não exige a necessidade de substituir o trabalhador.
- O horário de funcionamento do Centro de ... está assegurado (atendimento telefónico e presencial por outros que concretizam o funcionamento de tal centro).
- A trabalhadora em causa é fundamental no entanto a sua presença não é indispensável ou necessária de substituição, no horário de funcionamento de tal centro (pelos menos nos moldes em que a flexibilização é pedida - gestão diária de 30 minutos) dado que o mesmo assegura a funcionalidade inerente ao exercício da atividade laboral salvaguardando a concretização de todo o seu conteúdo funcional.

Destarte,

- Os ora argumentos apresentados pela Entidade Empregadora não são passíveis de excecionar o dever de conceder/atribuir o direito constitucional e legalmente consagrado de conciliação da atividade profissional com a atividade familiar.
- Nem consubstanciam fundamento para recusa do pedido de aplicação de horário flexível à Trabalhadora/ Requerente, nos moldes em que o vem.

TERMOS EM QUE SE REQUER SEJA REAVALIADA A INTENÇÃO DE INDEFERIMENTO APRESENTADA, OU ASSIM NÃO SE CONSIDERANDO SEJA DADA SEQUÊNCIA À CORRETA TRAMITAÇÃO LEGAL SENDO ENVIADO O PROCESSO PARA APRECIACÃO PELA ENTIDADE COMPETENTE NA ÁREA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMENS E MULHERES.

Anexa: 1 documento e Cópia do Cartão de Cidadão da Signatária.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(...) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

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

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

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

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

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

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

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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 à entidade empregadora 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 diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

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

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

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

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora requerente, mãe de dois menores de cinco e três anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 09h00 – 18h00, com 30 minutos de intervalo de descanso e *“com a viabilidade dos trinta minutos diferenciais serem geridos semanalmente pela trabalhadora em concreto no horário de entrada e/ou saída.”*

3.2. A entidade empregadora recusa a pretensão da trabalhadora alegando que o horário de funcionamento do serviço ao qual a trabalhadora está adstrita é das 09h30 às 17h30, sendo necessária a presença da mesma dentro deste horário, pelo que a autogestão do horário de trabalho é incompatível com o horário de trabalho existente naquele serviço. A trabalhadora refuta, alegando que não é necessária a sua presença no horário 09h30 – 17h30, referindo ainda que a filha menor frequenta uma atividade extracurricular que tem lugar às quartas e sextas-feiras às 17h15.

3.3. Dispõe o art.º 56º, do Código do Trabalho, sob a epígrafe *“Horário Flexível de Trabalhador com responsabilidades familiares”*, o seguinte, na parte que releva para a análise do presente caso:

“Artigo 56.º

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 - O trabalhador com filho menor de 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 - 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.

3 - 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.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

(...)"

3.4. Ora, solicitando a trabalhadora a prática de um horário flexível numa amplitude de nove horas diárias de trabalho, ao qual é retirada meia hora correspondente ao intervalo de descanso, a estipulação do ou dos períodos de presença obrigatória é necessariamente levada a cabo pela entidade empregadora na elaboração do horário flexível em concreto a observar pela trabalhadora, cabendo depois a esta a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho diário mas sempre fora dos períodos de presença obrigatória estipulados. Assim, e contrariamente ao que parece ser a pretensão da trabalhadora, a entidade empregadora bem poderia determinar que um dos períodos de presença obrigatória iniciasse às 09h30, tal como poderia determinar que um dos períodos de presença obrigatória terminasse às 17h30, coincidente, portanto, com o horário de funcionamento do serviço; caberia, posteriormente, à trabalhadora, dentro dos períodos de presença facultativa, decidir se iniciaria o período normal de trabalho às 09h00 ou às 09h30 ou se, relativamente ao termo, se terminaria às 17h30 ou às 18h00.

3.5. Tal realidade contende com a pretensão da trabalhadora, que pretende escolher, de forma relativamente incondicionada, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Ora, tal é uma das características do regime de horário flexível e um desvio ao princípio da determinação do horário de trabalho pelo empregador, com particular relevo perante um pedido de horário fixo ou enquadrado num regime de turnos rotativos. Mas tal não é o caso em apreço, pois a trabalhadora não pretende um horário de trabalho fixo a ter lugar das 09h00 às 18h00. Por outro lado, e ainda que a determinação dos períodos de presença obrigatória

(também denominados plataformas fixas) seja incumbência da entidade empregadora, nos termos do art.º 56º, n.º3, a), do Código do Trabalho, nada impedia que a própria trabalhadora as sugerisse no pedido de horário flexível, o que não se verifica.

3.6. E mesmo tal sugestão quanto aos períodos de presença obrigatória, tal como relativamente aos períodos de presença facultativa, nunca poderia exceder o próprio período de funcionamento do estabelecimento em causa, conforme refere a trabalhadora na apreciação quando refere que *“As funções da Requerente/Trabalhadora exigem a realização de várias tarefas burocráticas claramente exequíveis fora do horário de funcionamento do serviço”*, pois se é certo que há uma diferença entre o período de abertura ao público e o período de funcionamento, e se, no caso em apreço, ambos coincidem com o horário 09h30 – 17h30, não poderia ser exigível à entidade empregadora que prolongasse o período de funcionamento do estabelecimento por mais trinta minutos, até às 18h00, a fim de que a trabalhadora pudesse cumprir com o período normal de trabalho diário.

3.7. Quanto aos fundamentos invocados pela entidade empregadora, os mesmos não serão apreciados tendo em conta os fundamentos expostos.

3.8. Nada obsta a que a trabalhadora elabore novo pedido, atendendo ao supra exposto.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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 ...

4.2. A trabalhadora poderá, caso assim entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, tendo em consideração o disposto no art.º 56º, do Código do Trabalho.

4.3. Tal não obsta ao dever que recai sobre o empregador de 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 igualmente 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, 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 12 DE ABRIL DE 2023