

PARECER N.º 344/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 1356-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 16.03.2023, por correio registado, da entidade empregadora ..., com o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de Administrativa.

1.2. Por carta datada de 14.02.2023, rececionada a 16.02.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“ (...)

Assunto: *Concessão de horário de trabalho de Trabalhador com responsabilidades familiares.*

V., trabalhadora a exercer função de administrativa na V. Sociedade pretende beneficiar do regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT em virtude de deter em exclusivo as responsabilidades parentais do seu filho menor de 12 anos , não lhe sendo desta forma possível prestar trabalho em dia de Fim de semana pois, tem que lhe prestar assistência inadiável e imprescindível nesses dias.

Desta forma o seu horário a praticar 30 dias após esta comunicação e pelo período de um ano, será o seguinte:

Reqlme de horário flexível Art.º 56. e 57.º)

O Indicação das horas de início e temo do período trabalho diário (art.º 56.º, n.º 3):

Das 9:30 h às 12:00 h (manhã) e das 14:00 h às 19:00 h (tarde) de Segunda a Quinta feira.

E Sextas feiras: Das 9:30 h às 12:00 h (manhã) e das 14:00h às 19:30 h (tarde)

Declara que o horário pretendido contém intervalo não superior a duas horas de descanso.

Declara que vive em comunhão de mesa e habitação com o filho menor de 12 anos.

(...)”

1.3. Por carta registada em 03.03.2023 e rececionada pela trabalhadora a 06.03.2023, a entidade empregadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

Em resposta à vossa carta em epígrafe, e em cumprimento do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho, vimos, por este meio, na qualidade de empregador, comunicar a V Ex.ª a nossa decisão, com os fundamentos que passam a expor-se.

V.ª Ex.ª foi admitida ao serviço desta empresa em 19 de setembro de 2019 por contrato de trabalho celebrado nessa mesma data, para exercer as funções de estagiária de assistente administrativo (1.º ano) nas nossas instalações sitas na Rua de Timor, n.º 8, na Figueira da Foz, local de trabalho que mantém até à presente data;

Em setembro de 2020 adquiriu a categoria de estagiária de assistente administrativo (2.º ano).

Em setembro de 2021 adquiriu a categoria de Assistente Administrativa I passando a exercer as funções à mesma inerentes.

Em conformidade com a disponibilidade por V.ª Ex.ª expressamente manifestada e que, como foi e é do seu conhecimento, se revelou fator e condição sine qua non para a sua admissão ao serviço desta empresa para executar as tarefas inerentes às respetivas categorias profissionais que tem vindo a assumir, em conformidade com a previsão contida na Cláusula 4.ª do contrato de trabalho celebrado entre V.ª Ex.ª e a nossa empresa e, ainda, em conformidade com o disposto no n.º 2 da Cláusula 24.ª da Convenção Coletiva de Trabalho que abrange as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela ... - Associação ... (à data da celebração do contrato de trabalho em apreço, publicada no BTE n.º ... de .../.../...e atualmente publicada no BTE n.º ... de .../.../...), desde a data da sua contratação ao serviço desta empresa o período normal de trabalho sempre incluiu a prestação de trabalho ao sábado no período compreendido Entre as 9h30m e as 12 horas.

Com efeito, e como é do seu conhecimento, nas circunstâncias de tempo e lugar em que foi perscrutada com vista à sua eventual contratação para trabalhar nesta empresa, a disponibilidade expressamente manifestada V.ª Ex.ª para que o período normal de trabalho a prestar pudesse também ser efetuado ao sábado entre as 9h30m e as 12h consubstanciou fator fundamental e imprescindível para a sua admissão ao serviço da nossa empresa e condição para a celebração do contrato de trabalho que se mantém em vigor desde 19/09/2019.

Em 19/09/2019, no estado de solteira, V.ª Ex.ª tinha já o seu filho menor a seu cargo sem que tal circunstância haja sido por si invocada como impedimento para que o período normal de trabalho a prestar ao serviço da nossa empresa pudesse também ser efetuado ao sábado entre as 9h30m e as 12h.

Na missiva que por V.ª Ex.ª nos foi endereçada, datada de 14 de fevereiro de 2023, que tem por assunto "Concessão de horário de trabalho de Trabalhador com responsabilidades familiares " e no âmbito da qual declara que "pretende beneficiar do regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT" fundamenta tal pretensão no facto de "deter em exclusivo as responsabilidades parentais do seu filho

menor de 12 anos, não lhe sendo desta forma possível prestar trabalho em dia de Fim de semana pois, tem de lhe prestar assistência inadiável e imprescindível nesses dias ".

Para além de nenhum documento ter junto à sua comunicação para demonstração de que detém, em exclusivo as responsabilidades parentais do seu filho menor de 12, nenhuma circunstância invoca que se haja alterado desde a data da sua contratação naquele pressuposto e condição.

Por outro lado, nenhum facto em concreto vem por V.^a Ex.^a identificado que permita demonstrar que não lhe é atualmente "possível prestar trabalho em dia de Fim de semana " por ter de prestar ao seu filho "assistência inadiável e imprescindível nesses dias o que se traduz numa afirmação de cariz meramente conclusiva e desprovida de qualquer concretização apta a sustentar e fundamentar o pedido por V.^a Ex.^a dirigido a esta empresa.

Por assim ser, tendo, V.^a Ex.^a, tido conhecimento que era condição sine qua non para ser admitida ao serviço da nossa empresa ter disponibilidade para trabalhar ao sábado, que tal circunstância foi determinante para a sua admissão ao serviço desta empresa, tendo aceitado tal condição e prestado expressamente o seu consentimento para o efeito quando era já mãe de uma criança, com o devido respeito e ressaltando diferente opinião e análise, parece-nos, desde logo, que a pretensão agora manifestada por V.^a Ex.^a no sentido de se recusar a prestar trabalho ao sábado durante o aludido período constitui abuso de direito na vertente do "venire contra factum proprium".

Por outro lado,

É certo que o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho prevê que "O trabalhador com filho menor de 12 anos (...) tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível ".

Dispõe, por seu turno, o n.º 2 da citada norma 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 " (sublinhado nosso).

Porém, sem prejuízo de obedecer ao disposto no artigo 56º, n.º 3, do CT, é, contudo ao empregador e não ao trabalhador, que compete elaborar o horário flexível, dentro dos limites que a lei lhe impõe, e dentro dos limites indicados pelo trabalhador.

Tal como resulta, aliás, ainda do disposto no n.º 1 do artigo 212 do Código do Trabalho, nos termos do qual "Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável " .

Acrescenta o n.º 2, al. b) da citada norma que " Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve" entre o demais, "facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar".

O que haverá, necessariamente e incontornavelmente, que conjugar e conciliar com as necessidades de gestão e de laboração do empregador e com o seu poder de determinação.

Conciliação e conjugação, essas, levadas em conta aquando da celebração do contrato de trabalho entre a nossa empresa, enquanto empregador e V.^a Ex.^a enquanto trabalhadora.

Por outro lado, como é também do conhecimento de V.^a Ex.^a, nunca a nossa empresa, na qualidade de empregador, se opôs ou obistou a que perante as concretas necessidades de assistência ao seu filho menor que se têm revelado desde o início da vigência do contrato de trabalho em apreço, as pudesse V.^a Ex.^a satisfazer durante o horário de trabalho, prescindindo da sua presença pelo tempo necessário e concedendo-lhe tal oportunidade e direito.

Vale, tudo isto, também para dizer que nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56.^o, 57.^o e 212.^o, n.^o 2 do Código do Trabalho, sem prejuízo do respeito pelos limites impostos pela lei e com base na escolha horária apresentada, com vista a tanto, pelo trabalhador, compete ao empregador determinar o horário flexível de trabalho do trabalhador que, com responsabilidades familiares, lhe tenha solicitado a prestação laboral nesse regime de horário, definindo, dentro da amplitude de horário escolhido por este, quais os períodos de início e termo do trabalho diário.

Sucedo porém, que o que se verifica e resulta da comunicação que nos foi remetida por V. Ex.^a e a que por esta via se responde é que V.^a Ex.^a pretende, não uma flexibilização do seu horário de trabalho, mas sim impor e fixar unilateralmente o período normal de trabalho a prestar semanalmente à entidade patronal, balizar unilateralmente as horas de início e termo do período normal do trabalho a prestar à nossa empresa.

Pelo que, mais uma vez ressaltando o respeito devido e opinião diversa, a comunicação que nos foi remetida por V.^a Ex.^a sob uma aparente e designada de pretensão de flexibilização de horário, traduz-se numa verdadeira pretensão de alteração da dinâmica orgânica laboral que, a concretizar-se, se traduziria numa alteração da organização do trabalho, uma vez que a verdadeira pretensão que da mesma resulta é que o dia de descanso complementar (Cfr. Cláusulas 28.^o e 24.^o, n.^o 2 do CCTV aplicável - Boletim do Trabalho e Emprego, n.^o 14, 15/4/2022) passe a ser gozado exclusivamente ao sábado.

Com efeito, em vez de um ajuste ou flexibilização dos horários, nomeadamente quanto a início ou termo do período normal de trabalho diário, o que V.^a Ex.^a demonstra pretender é a alteração do dia de descanso complementar, o que, mais uma vez ressaltando o respeito que é devido, não encontra acolhimento no conceito de horário flexível tal como este se encontra previsto no artigo 56.^o do Código de Trabalho.

Ainda que assim não fosse, o que não se aceita mas por mero exercício de raciocínio se admite, como é do conhecimento de V.^a Ex.^a, a ... está aberto e labora à de segunda a sexta feira e aos sábados de manhã.

No que respeita à manhã de sábado, como é também do conhecimento de V.^a Ex.^a, a atividade prestada pela nossa empresa (ensino de condução automóvel) exige imperiosamente a sua laboração em tal

período uma vez que uma grande quantidade dos utentes e clientes/alunos desta ... que a ela recorrem para receber a prestação dos serviços que proporciona, acorrem às nossas instalações ao sábado de manhã, por ser esse o único momento em que podem ali deslocar-se para, designadamente, receber aulas de condução, para agendar aulas de condução e de código, para renovar e revalidar licenças, para fazer inscrições na ... (designadamente alunos que frequentam o ensino secundário e o ensino superior e outros clientes cujo horário de trabalho não lhes permite receber aulas de condução, agendar aulas de condução e de código, fazer inscrições na ..., e/ou renovar licenças no período compreendido entre segunda e sexta-feira) para o que imprescindível se revela a sua presença enquanto única trabalhadora administrativa naquelas instalações e a quem compete tratar de todos os documentos e executar todas as tarefas de natureza administrativa associadas à prestação daqueles serviços.

E, sendo V.^a Ex.^a, como se disse, a única funcionária administrativa que a nossa empresa tem ao seu serviço no local de trabalho onde V.^a Ex.^a exerce a sua atividade profissional, sendo que de nenhum outro funcionário a nossa ... dispõe para, ao sábado de manhã, no período compreendido entre as 9h30 e as 12 horas efetuar o trabalho e desempenhar as funções administrativas que vêm sendo desempenhadas e exercidas por

V.^b Ex.^a, imprescindível se revela pois que o período normal de trabalho a prestar por V.^a Ex.^a ao serviço continue a abranger as manhãs de sábado, no período compreendido entre as 9h30m e as 12 horas.

Por assim ser, com fundamento nas supra expostas exigências imperiosas do normal e adequado funcionamento da empresa e revelando-se impossível substituir V.^a Ex.^a por outro trabalhador ou trabalhadora aos sábados, no período compreendido entre as 9h30m e as 12 horas, para desempenhar das funções que V.^a Ex.^a exerce, por deles não dispor, informamos que é nossa intenção recusar o pedido que por Vo^a Ex.^a nos foi dirigido.

Estamos, contudo, como sempre estivemos, ao seu dispor para pontualmente abdicar da sua presença nas nossas instalações naquele período de sábado sempre que face às concretas necessidades de assistência ao seu filho que se imponham satisfazer naquele período, a sua ausência se justifique com vista a tanto, como, aliás, sempre tem vindo a acontecer, ainda que com prejuízo para a nossa atividade profissional uma vez que as suas ausências ao trabalho implicam a desmarcação de prestação de vários serviços, tais como aulas de condução que se encontram agendadas e que carecem, nessas circunstâncias, de ser desmarcadas por falta de suporte do serviço administrativo essencial nas nossas instalações.

(...)"

1.4. Em 10.03.2023, por carta registada, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(…)

De facto, fui admitida ao serviço em 19.09.20219, e na clausula 4 do referido contrato estipula que o horário seria distribuído de segunda a sexta, podendo ser ao sábado, e caso acontecesse seria compensado por descanso na segunda feira seguinte.

A trabalhadora aceitou tal clausulado pois seria a prestação de serviço ao sábado, uma exceção e não a regra.

Ainda assim, a trabalhadora através de ajuda familiar, nomeadamente do seu pai conseguiu prejudicando a sua vida familiar, acautelar a prestação de serviço aos sábados.

No entanto e como é do conhecimento da entidade empregadora a trabalhadora atualmente não tem qualquer suporte familiar, pois que o seu pai se encontra a trabalhar passando os fins de semana fora.

Mais, o argumento utilizado pela entidade empregadora, salvo o devido respeito por diferente entendimento, não tem qualquer acolhimento, pois que, se a trabalhadora prestar serviço ao sábado tem que ser compensada em descanso na segunda feira seguinte, desta forma, sempre terá a entidade empregadora de encontrar uma solução para a ausência da trabalhadora na segunda feira.

Sendo também diferente da verdade que o serviço prestado pela trabalhadora ao sábado seja imprescindível, isto porque, em primeira linha não existem aulas de código ao fim de semana, e a marcação das aulas de condução passa pelo instrutor de condução, não sendo obrigatório passar pela administrativa, o serviço burocrático também não se realiza ao sábado, podendo até os interessados enviar documentação via email, como na realidade acontece em diversos casos.

A trabalhador nos sábados, essencialmente esgota o tempo de serviço a realizar tarefas de limpeza.

A trabalhadora está disponível para que o seu período normal de trabalho seja distribuído de segunda a sexta feira nos termos que a entidade empregadora entender mais favorável, indicou um horário que lhe parece favorável, pois conhece a dinâmica da estrutura de trabalho, porém tem abertura para outra proposta.

Na verdade, a entidade empregadora tem que encontrar uma solução diferente da que tem utilizado, impondo à trabalhadora a prestação de trabalho em dia de descanso complementar e trabalho suplementar,

Desta forma, mantem a trabalhadora a intenção de realização de trabalho em horário flexível, distribuindo o tempo de serviço em 5 dias, de segunda a sexta feira.

Junta documento comprovativo da idade e regulação das responsabilidades parentais

(…)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas *“(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.*

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que *“A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.*

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

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-

Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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

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

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização

profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º do CT, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/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/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime

de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não 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

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

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 imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível para assistência imprescindível e inadiável ao seu filho menor de 12 anos, durante um ano, solicitando o seguinte horário: entre as 9h30m e as 12h00 e as 14h00m e as 19h00m de segunda a quinta-feira e entre as 9h30m e as 12h00 e as 14h00m e as 19h30m à sexta-feira, com duas horas de intervalo e folgas fixas ao fim de semana. Declara que o filho vive consigo em comunhão de

mesa e habitação.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora, apresenta intenção de recusa alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço e na impossibilidade de substituição da trabalhadora, indispensável por ser a única trabalhadora administrativa naquelas instalações.

2.29. Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador 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.

2.30. Começando por analisar os argumentos da entidade empregadora relativamente ao pedido da trabalhadora não corresponder ao conceito de horário flexível previsto na lei, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar.

2.31. No mesmo sentido, se pronunciou 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.”*

2.32. No que concerne à intenção de recusa do pedido com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão

do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.33. Alvitrado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço e impossibilidade de substituição da trabalhadora, por indispensável, que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.34. Em rigor, sendo a trabalhadora a única administrativa no estabelecimento aberto de segunda a sexta-feira e aos sábados de manhã, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido, face à impossibilidade de substituição da trabalhadora, por indispensável.

2.35. Outroassim resulta da análise do pedido de horário flexível de segunda-feira a sexta-feira, ser necessário trabalhar aos sábados de forma cumprir com o período normal de trabalho semanal a que está vinculada.

2.36. Resulta demonstrado o que esta comissão tem defendido nos seus pareceres, que em rigor, 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.

2.37. 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. O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE ABRIL DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.