

PARECER N.º 482/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 e respetivas alterações.

Processo n.º 2007-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 24.04.2023, por correio registado em 21.04.2023 da entidade empregadora **Associação ...**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de escriturária de 1.ª e de apoio aos serviços de receção.

1.2. Em 28.03.2023, por carta registada, rececionada a 29.04.2023, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Eu, ..., escriturária de 1.ª a exercer funções desde Março de 2013 na empresa que V.Ex.ª superiormente dirige, pretendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – artigos 33 e 56.º)

Nos termos do disposto no artigo 56º do Código do trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V. Ex.ª que me seja atribuído o regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus dois filhos menores (um de 10 anos, nascido a 14/11/2012 e uma de 2 anos, nascida a 18/11/2020) que comigo residem em comunhão de mesa e habitação. Pretendo beneficiar do referido regime até que ambos os meus filhos perçam os 12 anos.

Este pedido é efetuado tomando em consideração que as minhas funções de Escriturária 1.ª são realizadas no serviço administrativo (backoffice), não estando dependentes do horário de atendimento da clínica, pelo que não causa qualquer prejuízo para o funcionamento da empresa. Continuarei a apoiar o serviço da receção sempre que for necessário no período de maior afluência de utentes entre as 9h e as 17h,

Assim venho propor o seguinte horário de trabalho:

2.ª, 3.ª, 5.ª e 6.ª das 9h00-12h00 (manhã) e das 12h30 – 17h (tarde)

4.ª das 9h00 – 12h (manhã) e das 12h30 – 17h30 (tarde)

Cumprindo assim o horário semanal de 38h, o horário de trabalho proposto possibilita a conciliação da minha vida profissional com as minhas responsabilidades a nível familiar e vai de encontro às necessidades do

*serviço administrativo, contemplando também o serviço de receção se necessário, portanto estão salvaguardados os interesses da Clínica, pelo que aguardo uma decisão favorável a este meu pedido.
(...)*

1.3. Em 12.04.2023, por carta registada, rececionada a 14.04.2023, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, que se transcreve:

(...)

Carta registada com aviso de receção

Assunto — Pedido de atribuição do regime de horário flexível

Exma. Senhora,

Em resposta à vossa carta datada de 27 de março último, através da qual vem solicitar que lhe seja atribuído o regime do horário flexível. somos pela presente, para efeitos do disposto no n.º 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho, manifestar intenção de recusa. com os seguintes fundamentos:

- *O horário de funcionamento da clínica é o seguinte:*
- *Às 2.ª feiras das 8h30 às 19 horas:*
- *Às 3.ª feiras das 9h às 23 horas:*
- *Às 4.º, 5.ª e 6.ª feiras das 9h às 19 horas:*
- *Aos sábados das 9h às 13 horas.*
- *Os horários de funcionamento da receção da clínica forem estabelecidos em função dos serviços que são prestados aos utentes, quer no que respeita ao funcionamento das consultas, de acordo com a disponibilidade de horários dos médicos, quer quanto à recolha de análises e tratamentos diversos.*
- *Os serviços de receção da clínica, tem vindo a ser assegurados por si e por mais três trabalhadoras, a saber: ..., ... e ...*
- *Para assegurar o horário de funcionamento da clínica, tem vindo a ser atribuído e praticado um horário rotativo, distribuído entre as quatro trabalhadoras que desempenham funções neste local, por forma a não prejudicar nenhuma das trabalhadoras em detrimento de outras, conforme resulta dos mapas de horários respeitantes aos meses de janeiro, fevereiro, março e abril do ano em curso.*
- *Na V/ comunicação é solicitado lhe seja organizado um horário flexível, contudo indica na carta a atribuição de um horário fixo, de 2.ª, 3.ª, 5.ª feira e 6.º feira das 9 horas às 17 horas, às 4.ª feira das 9h às 17h30, e descanso aos sábados e Domingos, por forma a perfazer 38 horas semanais, com 30 minutos de pausa para almoço, diariamente entre as 12h e as 12h30m.*
- *Apesar de mencionar que pretende a organização de um horário flexível. o horário de trabalho solicitado não é um horário flexível, mas sim um horário fixo, em que não é dada a possibilidade à entidade empregadora de organizar o V/ tempo de trabalho de acordo com as necessidades de funcionamento da Clínica, no que respeita ao funcionamento da receção, conforme é exigido pelo artigo 56.º n.º 2 e 3 do Código do Trabalho.*
- *Acresce que existem mais três trabalhadoras a desempenhar as mesmas funções, com vínculo efetivo à Associação. ocupados pelas trabalhadoras supra identificadas.*

- *Por meio de cartas datadas de 23, as trabalhadoras ... e ... também vieram solicitar a atribuição de um regime de horário flexível, tendo em vista a prestação de apoio à filhos com idades inferiores a 12 anos, ambas requerendo que lhes fosse atribuído um horário fixo entre as 9h e as 17horas, com descanso aos sábados e Domingos, conforme resulta das comunicações apresentadas por estas trabalhadoras nas datas supra indicadas.*
- *Acresce que a trabalhadora ... encontra-se atualmente de baixa. por motivo de doença natural, desconhecendo-se quando ocorrerá a respetiva retoma de funções.*
- *Ao ser atribuído um horário flexível, nos moldes solicitados por V. Exa., e face aos pedidos efetuados pelas suas colegas, a Associação não poderá assegurar o normal horário de funcionamento da receção da clínica, nomeadamente:*
 - *As 2.ª feiras — entre as 8h30 e as 9 horas e entre as 17h e as 19 horas;*
 - *As 3.ª feiras — entre as 17h e as 23 horas;*
 - *As 4.ª feiras — entre as 17h30 e as 19horas;*
 - *Às 5.ª feiras entre as 17h e as 19 horas;*
 - *As 6.ª feiras entre as 17h30 e as 19horas;*
 - *Aos sábados entre as 9h e as 13 horas.*
- *Acresce que, mesmo após o regresso ao trabalho da trabalhadora ..., esta trabalhadora não poderá sozinha assegurar os horários que V. Exa., e as suas colegas não pretendem fazer, conforme já resulta da comunicação apresentada por esta trabalhadora em 8 de abril.*
- *Atribuição do horário solicitado por V. Exa. levará, necessariamente, a que a receção da clínica fique com excesso de trabalhadores diariamente entre as 9h e as 17 horas e com falta de trabalhadores que assegurem o normal funcionamento nos restantes horários, inviabilizando assim o regular funcionamento da clínica.*
- *O horário ora solicitado por V. Exa., e por mais duas trabalhadoras, levará a que tenha que se encerrar a clínica aos sábados, às 2.ª, 3.ª e 5.ª feira às 17horas, às 4.ª e 6.ª. feiras às 17h30, o que levará a que tenha de se prescindir das consultas prestadas por alguns médicos, já que a maior parte não têm horários na sua agenda compatíveis com os horários pretendidos por V. Exa. e demais colegas. Tal situação conduzirá à perda dos serviços destes médicos que unicamente tem disponibilidade após as 17 horas ou aos sábados, não sendo possível substituí-los em virtude da falta de médicos no Distrito de ...*
- *Com a redução em 30% do horário disponível para atendimento dos clientes e o não poder concentrar mais serviços nas horas de abertura ao publico, uma vez que não dispomos de médicos com horários compatíveis com essas horas, levará a uma perda da receita gerada pelas consultas e ao agravamento da situação financeira da clínica, porquanto os rendimentos irão diminuir e os custos fixos irão manter-se, ou mesmo aumentar devido à inflação*
- *Considerando que três das quatro trabalhadoras que asseguram o funcionamento da receção da clínica requereram a atribuição do regime de horário flexível, se o mesmo for concedido a todas elas, a viabilidade económico-financeira da Clínica ficará comprometida, podendo colocar em causa a sua sustentabilidade económica.*

Face aos motivos supra invocados, é intenção da signatária recusar o pedido solicitado por V. Exa. de prestação do trabalho em regime do horário flexível.

(...)

Em anexo:

- Cópia dos horários do funcionamento da receção respeitante aos meses de janeiro a abril de 2023;*
- Cópias das cartas enviadas pelas trabalhadoras ...; ... e ...*

(...)"

1.4. Em 17.04.2023, por carta registada, a trabalhadora apresentou a apreciação à intenção de recusa, datada de 16.04.2023, como se transcreve:

"(...)

Eu, ..., escriturária 1.ª, a exercer funções na empresa que V. Ex. superiormente dirige, venho por este meio informar V. Exa com base no disposto procedimento de regime de horário flexível encontra-se plasmado no artigo 57.º do CT, manifesto a minha apreciação à vossa recusa da minha solicitação de horário flexível segundo o n.º 4.

Revogo a vossa recusa pois o horário por mim apresentado, aquando do meu pedido de flexibilidade de horário na data de 27-03-2023, demonstrou a minha disponibilidade para apoiar o serviço de recepção no período de maior afluência de utentes entre as 9h e as 17h. sendo que a minha função de Escriturária 1ª é realizada maioritariamente no serviço administrativo (back Office).

Apresento esta minha recusa por ter a necessidade de prestar assistência na educação e formação da minha filha ... com 2 anos nascida a 18-11-2020 e do meu filho ... com 10 anos nascido a 14-11-2012.

Declaro ainda viver com os menores em comunhão de mesa e habitação conforme já referido na comunicação anterior.

Compreendo que a Clínica necessita de permanecer aberta após as 17h e aos sábados de manhã, no entanto como menciona na vossa carta enviada a 12/04/2023 tem 4 trabalhadoras a assegurar o serviço de recepção, contudo quando as outras 3 trabalhadoras estão ao serviço, eu estou no Back Office (serviço administrativo que é a minha principal função), ficando assim 3 trabalhadoras para apenas 2 postos de trabalho de recepção, portanto uma das trabalhadoras não pode efectuar atendimento ao público uma vez que não tem posto de trabalho (nem computador, nem telefone). Assim sendo não vejo a necessidade de interromper o serviço administrativo para apoiar a recepção no horário de menor afluência de utentes sendo que tem 3 rececionistas para apenas 2 postos de trabalho.

Saliento que o trabalho administrativo é de extrema importância, pois tenho que assegurar o fornecimento de consumíveis, mapas de presenças de classes e pagamentos das mesmas, envio de cartas para cobrança de quotas, facturação a entidades, gestão de documentação médica, comunicação e gestão de prestadores médicos junto da ..., gestão de dívidas e actos por facturar, gestão de inventário, gestão de marcações via site (inserir agendas e responder a pedidos de marcações), elaboração de agendas semanais para afixar,

elaboração de mapas de horários, validação de autofaturas, arquivamento de talões de faturação, lançamento do caixa das funcionárias da recepção, verificação de recibos provisórios. entre outros...

Todo este trabalho é Interrompido praticamente todas as semanas, pois conforme os horários enviados por V, Exa em 12/04/2023 pode verificar que numa semana estou a fazer o horário de Terças das 14h às 23h (apoio a recepção das 17h às 23h), noutra estou a fazer sábados de manhã (apoio a recepção das 9h às 13h), noutra estou a fazer o horário das 10h30 às 19h (apoio a recepção das 17h às 19h). Resumindo em média por mês são retiradas no mínimo 22 horas ao serviço administrativo, sendo que quando existe alguma rececionista de férias ou baixa como está a acontecer no presente mês a perda no serviço administrativo será de pelo menos 34 horas, nestes resultados não está contemplado o tempo despendido no atendimento telefónico que quando não pode ser assegurado pela recepção é encaminhado para o serviço administrativo nem o tempo despendido no apoio ao serviço de recepção por ausência de alguma das colegas no período de maior afluência de utentes (entre as 9h e as 17h).

Acresce que na v/ carta de 12/04/2023 menciona que mais duas trabalhadoras solicitaram a atribuição de horário flexível, cumpre me informar que não poderei garantir o fecho da clínica todos os dias (incluindo sábados) pois é de todo impossível prestar assistência imprescindível aos meus dois filhos uma vez que o meu marido é Supervisor no Departamento de Serviços Técnicos num parque ... (...) tendo por vezes de efectuar horas extra e trabalhar aos sábados quando necessário. Além de que a realização do fecho da clínica de forma continua prejudicaria seriamente a execução do serviço administrativo (que é a minha função principal) pois seriam retiradas ao mesmo ainda mais horas, não podendo assim assegurar a realização de todas as minhas tarefas. Recordo que no passado eu efectuava o serviço de recepção e o serviço administrativo em simultâneo e a razão de ter sido contratada uma outra trabalhadora para a recepção foi para que eu pudesse me libertar dessas tarefas e conseguisse assim realizar o serviço administrativo de forma atempada uma vez que o mesmo estava sofrendo alguns atrasos.

Face ao exposto, o pedido de atribuição do regime de horário flexível por mim apresentado em 27/03/2023 foi efectuado tomando em consideração que as minhas funções de Escriturária 1ª são realizadas no serviço administrativo (backoffice), não estando dependentes do horário de atendimento da clínica, pelo que não causa qualquer prejuízo para o funcionamento da empresa, uma vez que possuem 3 rececionistas para apenas 2 postos de recepção considero que o meu pedido não prejudica o serviço de recepção e ainda beneficia o serviço administrativo que é de extrema importância.

Assim sendo, o horário de trabalho por mim proposto salvaguarda os interesses da Clínica e possibilita a conciliação da minha vida profissional com as minhas responsabilidades a nível familiar, pelo que aguardo que reconsiderem a v/ decisão a este meu pedido.

(...)"

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

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

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

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

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

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/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 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

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

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 para prestar assistência aos seus filhos menores de 12 anos, no horário compreendido entre as 9h e as 17h, de 2.ª, 3.ª, 5.ª e 6.ª feira e à 4.ª feira, entre as 9h e as 17h00m, perfazendo as 38 horas semanais. Declarou, ainda, que os filhos nascidos em 2012 e 2020 vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, solicitando o horário flexível até que perfaçam os 12 anos.

2.28. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, com fundamento em a Associação não poder assegurar o normal horário de funcionamento da receção da clínica, uma vez que recebeu três pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível das 4 rececionistas que asseguram os serviços de receção da clínica, a solicitarem a atribuição de um regime de horário flexível, entre as 9h e as 17.30 horas, com descanso aos sábados e Domingos, às quais para assegurar o horário de funcionamento da clínica, tem vindo a ser atribuído e praticado um horário rotativo, distribuído entre as quatro trabalhadoras que desempenham funções neste local, por forma a não prejudicar nenhuma das trabalhadoras em detrimento de outras, alegando, ainda, que o pedido não se enquadra no regime de horário flexível por consubstanciar um pedido de horário fixo.

2.29. Quanto a este argumento importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

2.30. A este propósito, importa referenciar 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, n.º 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.”*

2.31. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (…)”*.

2.32. Embora não alegado pela entidade empregadora, iremos igualmente verificar a legitimidade da indicação por parte da trabalhadora de um intervalo de descanso de 30 minutos.

2.33. Com efeito, o legislador ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não estabelece um limite mínimo para o intervalo de descanso, dispõe outrossim, que o período para intervalo de descanso não pode ser superior a 2 horas.

2.34. Nesta linha, afastada que está, a análise à legitimidade do pedido da trabalhadora e ao seu enquadramento dentro do conceito de horário flexível, importa agora analisar os motivos imperiosos do funcionamento da empresa invocados pela entidade empregadora.

2.35. De referir que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal

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

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.

2.36. Ora, no que concerne ao argumento apresentado pela entidade empregadora em sede de intenção de recusa *“que três das quatro trabalhadoras que asseguram o funcionamento da receção da clínica requereram a atribuição do regime de horário flexível”*, somos a referir que todos os pedidos devem ser aceites, sob pena de se criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”* (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.37. Outroassim resulta da análise do pedido, **por três das quatro trabalhadoras**, que asseguram o funcionamento da receção da clínica, **requererem a atribuição do regime de horário flexível para laborar no mesmo período do dia, entre as 9h e as 17.30h (de segunda a sexta-feira), se constata que, acaso todos/as os/as horários sejam atribuídos, a entidade empregadora que labora 6 dias por semana, incluindo ao sábado, deixa de conseguir garantir o normal funcionamento do serviço após as 17h e até às 19h e ao sábado das 9h às 13h**, de acordo com o horário de funcionamento da clínica bem como no período de intervalo entre as 13h e as 13.30h.

2.38. Assim, **verifica-se, no caso em apreço, a existência de uma colisão de direitos e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as**, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível pelo que se deve atender ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o horário de funcionamento da receção por todas aquelas trabalhadoras em situação idêntica.**

2.39. Quer isto dizer que sendo impossível que todos os horários flexíveis se concentrem nos dias e períodos do dia requeridos pelos/as trabalhadores/as, **caberá ao empregador atribuir o horário requerido a todos/as os/as trabalhadores/as de forma rotativa, para que todos/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.**

2.40. Salienta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.41. Acresce mencionar que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, **Associação ...**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de eventual acordo entre as partes e/ou da necessária distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

3.2. 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE MAIO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP -

CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.