

PARECER N.º 523/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2209-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 05.05.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de auxiliar de ação médica e a exercer funções no ... da entidade supra identificada.

1.2. Por carta rececionada na entidade empregadora em 24.04.2023, a trabalhadora, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)”

Exmos. Senhores

Nos termos e para os efeitos do disposto nos art.º 56º e 57º Código do Trabalho, venho solicitar autorização para a partir do próximo mês de maio de 2023 trabalhar em regime de horário flexível, porquanto:

- Tenho uma filha menor de 12 anos, mais concretamente com 10 de idade (cfr. Doc. que junto), - que comigo reside em comunhão de habitação e mesa (cfr. Atestado da Junta de Freguesia que junto) - O meu marido, que também faz parte do mesma agregado familiar, trabalha como motorista de pesados no serviço internacional num horário de trabalho móvel, com períodos longos de ausência do país (cfr. Doc. que junto)

Não consigo cumprir o horário que a empresa pretende que cumpra obrigatoriamente.

Pretendo que o horário flexível respeite as seguintes horas: início (8horas), termo (18h), de 2.ª a 6.ª feira, com descanso semanal ao sábado e domingo, tendo em conta a idade da minha filha, o regime de trabalho do meu marido e o horário escolar da minha filha.

Pretendo também que o horário flexível se mantenha pelo período necessário e enquanto a minha situação familiar o justificar, até ao limite legal que a lei prevê.

“(...)”

1.3. Por carta datada de 24.04.2023, e entregue em mão na mesma data, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...)”

Exma. Senhora.

Acusamos a receção, a 04 de abril p.p.. da VI solicitação para “trabalhar em regime de horário flexível”.

Após análise do solicitado, cumpre informar da N/ decisão, nos termos previstos no artigo 57.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

A) Requerimento apresentado

V. Exa. declara o seguinte: “(...) Não consigo cumprir o horário que a empresa pretende que cumpra obrigatoriamente”.

Para tanto, refere pretender que “o horário flexível respeite as seguintes horas: início (8 horas), termo (18 h), de 2.ª a 6.ª feira, com descanso semanal ao sábado e domingo”.

Invoca, juntando cartão do cidadão e atestado emitido pela Junta de Freguesia de ..., que “Tenho uma filha menor de 12 anos, mais concretamente com 10 anos de idade que comigo reside em comunhão de habitação e mesa”.

Analizado o requerimento apresentado e antecipando conclusões, a ... só pode acomodar o seu pedido na estrita medida em que V. Exa. já pratica horário de trabalho compreendido no período pretendido e no pressuposto de que não poderá deixar de ser sua pretensão manter o horário que atualmente pratica (sem prejuízo dos acréscimos e reduções inerentes ao regime do banco de horas), conforme melhor se explicará abaixo.

No entanto, a ... não pode acomodar o demais pretendido por V. Exa., tanto por motivos de ordem formal, quanto por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme se detalhará mais abaixo.

B) Formalismo legal

Salvo o devido respeito, o requerido por V. Exa. não corresponde ao desiderato nem observa a lei aplicável, uma vez que V. Exa. apresenta, aparentemente, proposta de dispensa de regime de banco de horas e de horário fixo e não, como lhe assistiria, de horário flexível.

Com efeito, ao invés de, como previsto no artigo 56.º, n.º 3, do Código do Trabalho, indicar:

(i) “um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário” [al. a)] e, bem assim, (ii) “períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário” [al. b)], V. Exa. limitou-se a indicar as pretendidas horas de início e término da jornada diária de trabalho e indicou também os dias de descanso semanal.

Nesta medida, V. Exa. não deixou à respondente a margem que a lei lhe confere para determinação do horário de trabalho, faculdade que a lei expressamente comete ao empregador (cfr. artigos 56.º, n.º 3, proémio, e 212.º, n.º 1, do Código do Trabalho).

V. Exa. estabelece apenas uma pequena margem para a definição do horário, mas, na medida em que o horário atualmente praticado por V. Exa. já se enquadra nesse período, a ... não compreende o alcance do S/ pedido. De facto, atualmente V. Exa. pratica horário que, sem prejuízo do regime de banco de horas, tem início às 8h10m e termo às 16h40m, com um intervalo de descanso de 30m, pelo que se verifica que V. Exa. pratica horário compreendido no período por si pretendido (entre as 8h e as 18h). Ora, esse horário manter-se-á em prática, pelo menos até que a Empresa tenha de proceder a alguma alteração, nos termos legais, que afete a equipa a que V. Exa. se encontra afeta. Nesta medida, e se bem interpretamos o pedido, a S/ pretensão parece estar, assim, satisfeita.

Quanto à aplicação do regime de banco de horas previsto no Contrato coletivo de Trabalho aplicável, o mesmo possibilita o acréscimo de trabalho até 4 horas além das 8 horas diárias.

Ora, V. Exa. não se opõe expressamente, no requerimento apresentado, à aplicação do referido regime, sendo que, aliás, carece de fundamento legal para o fazer.

De todo o modo, e por mera cautela, caso se entenda que V. Exa. se opôs à aplicação do referido regime, cumpre explicar que essa oposição não é admissível. Ainda assim, esta resposta limita-se à estrita medida em que existe divergência de pretensões e já não na parte em que não existe qualquer oposição de S/ parte.

De facto, constata-se que a S/ oposição não inclui a prestação de trabalho em acréscimo (no âmbito do referido regime) após as 16h40m (termo do horário que pratica em regras) e até às 8h. em dias úteis. Assim, se a ... mantiver as necessidades, que se têm registado, de chamar a sua equipa para a prestação de trabalho em regime de banco de horas entre as 16h40m e as 17h40m em dias úteis, é certo que V. Exa. o aceita, como decorre do requerimento. Assim, a resposta limita-se à medida da sua oposição, ou seja, à prestação de trabalho em regime de banco de horas nos dias úteis antes das 8h e depois das 18h e ao Sábado (já que o Domingo corresponde ao dia de descanso obrigatório da Empresa, não havendo lugar à prestação de trabalho em regime de banco de horas).

Ora, essa pretensão formulada por V. Exa. não corresponde ao figurino legal do horário flexível, não impendendo, por conseguinte, sobre a Empregadora o dever de a acatar nos termos formulados.

De facto, não faz qualquer sentido entender que o pedido de horário flexível é suscetível de afastar o regime de banco de horas, quando este regime, por estar previsto em instrumento de regulamentação coletiva aplicável, apenas pode ser afastado em casos muito específicos - sendo que nenhum deles se verifica - a saber: (i) exclusão do trabalhador do âmbito subjetivo do instrumento de regulamentação coletiva ou, por parte deste instrumento, exclusão do âmbito do regime do banco de horas aí previsto; (ii) pedido de dispensa por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante; (iii) pedido de dispensa por parte de trabalhador menor se este regime puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho; (iv) pedido de dispensa por parte de trabalhador estudante quando o trabalho coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

Atento o exposto, ainda que se pudesse deferir o pedido de horário flexível, o que não sucede - já que, como resulta do exposto ao longo desta resposta, V. Exa. não pede um verdadeiro horário flexível -, o mesmo não teria potencialidade de afastar o regime de banco de horas, como já o terá entendido a CITE no Parecer N.º 181/CITE2015, no qual, numa situação em que foi pedido horário flexível, se declarou estar em vigor regime de banco de horas.

Sem prejuízo do exposto, passa a ... a elucidar por que motivos substanciais não pode acolher o almejado por V. Exa..

C) Exigências imperiosas do funcionamento da empresa

1 — V. Exa. exerce funções de operador da secção “Pintura ...”, mais precisamente e à presente data, no ...

Como é do conhecimento de V. Exa., a referida secção funciona em vários horários desfasados (mais precisamente 16), sendo que aquele a que V. Exa. se encontra afeta é o da linha de Pintura ..., que começa às 8h10m e termina às 16h40m, sem prejuízo da aplicação, sempre que necessário, do regime do banco de horas.

O referido horário encontra-se compreendido dentro do período indicado por V. Exa. no seu pedido, pelo que admitimos que a manutenção desse horário (o que se fará, sem prejuízo da aplicação do regime de banco de horas e, pelo menos, enquanto a ... não tiver de eventualmente alterar o horário da equipa. nos termos legais) seja apta a satisfazer o seu pedido.

II — Caso, porventura, fosse pretensão de V. Exa. iniciar e terminar o serviço em hora à sua escolha, mudando essas horas de dia para dia, sem integração num dos horários desfasados da secção ou mudando de horário desfasado em horário desfasado consoante pretendesse, importa clarificar que é de recusar qualquer uma dessas hipóteses por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

De facto, as S/ funções são exercidas numa linha de produção, que funciona de uma forma sequencial. Em concreto, a secção de pintura funciona em vários horários desfasados, que se vão sobrepondo parcialmente devido às especificidades do processo de pintura cujo ciclo demora mais de 8h e exige que cada peça pintada tenha de ficar num forno, sem poder ser tocada, durante cerca de 2h30min. Assim, o normal funcionamento da secção depende do trabalho dos trabalhadores que a integram. Ora, V. Exa. só pode trabalhar nessa linha quando esta esteja em funcionamento e em simultâneo com os demais trabalhadores dessa linha, sendo que cada linha deve funcionar com um determinado número de trabalhadores com experiência e formação no processo específico em causa. Acresce que a linha de Pintura ..., por assegurar pequenos retoques na Pintura, funciona em paralelo com produção normal” de forma a compensar de imediato os componentes pintados com problemas de qualidade.

Conforme resulta do exposto, qualquer horário de trabalho fora dos horários desfasados existentes à data na secção em que V. Exa se integra ou quaisquer alterações diárias do número de trabalhadores por equipa não são exequíveis, uma vez que o trabalho realizado é sequencial e realizado com um ritmo que exige um número mínimo de trabalhadores indispensável para a realização do serviço, ou seja, é urna atividade em regime de funcionamento contínuo em que as várias tarefas são executadas sequencialmente na janela de tempo útil para o efeito.

Assim, V. Exa. não pode iniciar funções, por exemplo, 10 minutos antes dos demais trabalhadores da secção já que nenhuma tarefa lhe poderia ser atribuída; da mesma forma que também não poderia deixar a linha de produção 10 minutos antes dos demais colegas, sob pena de os produtos em preparação não serem terminados em momento útil a serem reintegrados em operações subsequentes. Da mesma forma, V. Exa. não pode, num dia, juntar-se à equipa que inicia às 8h10m e no dia seguinte juntar-se à que começa 5 minutos depois e assim sucessiva ou alternadamente.

III — Mais se diga, quanto à aplicação do regime de banco de horas que a convocatória para a prestação de trabalho em regime de banco de horas é feita por equipas, já que, pelos motivos acima explanados, cada equipa precisa de um número mínimo de trabalhadores para poder laborar. Assim, não pode esta Empresa convocar apenas parte da equipa para a prestação de trabalho em regime de banco de horas.

Atenta a variação do volume de encomendas ao longo do ano e a necessidade de cumprimento dos respetivos prazos, muitas vezes curtos, a Empresa vê-se obrigada a recorrer, por diversas vezes, ao regime de banco de horas, convocando os trabalhadores — designadamente da secção de Pintura ..., onde se integra a Trabalhadora — para a prestação de trabalho, em dias úteis, antes do início do horário habitual ou após o seu termo, assim como para a prestação de trabalho em dia de descanso complementar (Sábado).

Essas necessidades não podem ser satisfeitas por outros trabalhadores da Empresa, já que as equipas são tendencialmente fixas devido à especificidade das respetivas tarefas, não justificando também a contratação de trabalhadores pelo tempo necessário à sua formação (não consentâneo com a urgência das encomendas) e por existirem períodos, durante o ano, em que o referido trabalho em acréscimo é compensado por redução do período normal de trabalho atento o ciclo variável das encomendas feitas à ... ao longo do ano.

IV — Mais se diga que o horário das 8h10m às 16h40m (sem prejuízo do regime do banco de horas) se apresenta como consentâneo com as necessidades de um agregado familiar com uma filha com 10 anos, como o de V. Exa.. De facto, o horário em causa compreende-se dentro do horário de funcionamento da maioria das escolas, pelo que sempre nos parece que o horário determinado pela Empresa se afigura adequado às necessidades de acompanhamento familiar invocadas.

V — Em suma, o concreto horário requerido por V. Exa. não se adequa ao modelo organizativo da ... vigente à data a que se reporta o seu pedido.

Como tem sido entendimento da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) em pareceres emitidos. “Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida. Por conseguinte, (...), o/a trabalhador/a que requeira horário flexível deverá escolher um dos turnos pré-existentis no serviço onde está afeto’.

O horário em vigor afigura-se adequado às necessidades de acompanhamento familiar invocadas.

D) Decisão

Pelo exposto, não se mostra possível à Empregadora aceitar a proposta de horário tal como apresentada por V. Exa. — declinação que ora se comunica para todos os efeitos legais.

Apenas se mostra possível a esta Empresa aceitar a manutenção do horário atualmente praticado (8h10-16h40m, com 30m de intervalo de descanso), sem prejuízo da aplicação do regime de banco de horas, aplicado em dias úteis e no dia de descanso complementar.

Sem prejuízo, a Empregadora encontra-se disponível para reunir com V. Exa, na busca de uma solução que sirva ambas as partes.

(...)”

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

(...)”

Acuso a receção da V/carta datada de 24 de abril de 2023 sobre “Horário Flexível”.

Sobre a mesma cumpre-me dizer o seguinte:

- Entendo os argumentos de V. Exas., mas também devem entender os meus.*
- O meu marido é motorista ..., estando muito tempo no estrangeiro. o que sucede em muitos fins de semanas, principalmente aos sábados.*
- Mantenho por isso, o que disse na minha carta.*
- Por Isso, aceito fazer o horário que propõem praticado dadas 8h10 m e as 16h 0 m com 30 m de descanso, que está dentro do período que indiquei, de 2.ª a 6.ª feira, com descanso semanal ao sábado e domingo.*

- Durante estes dias da semana se V. Ex.^a o desejarem não terei problemas em fazer o Banco de Horas em prolongamento.

- Todavia, não o poderei fazer aos sábados já que é o dia em que o meu marido muitas vezes não está no País e, por isso, terei que ficar com a minha filha.

Agradecia que expressamente me comunicassem a aceitação desta solução, estando como já manifestei disponível para reunir com V. Exas. na busca duma solução que sirva ambas as partes.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização

de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/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 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 pelo/a trabalhador/a 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

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

suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário de 2.ª a 6.ª feira, com entrada às 8h e saída às 18h00, para prestar assistência à sua filha de 10 (dez) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que tal horário vigore até à idade de 12 anos da sua filha.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a 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 o trabalhador se esta for indispensável.

2.29. Sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do*

seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.30. Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de concluir que o mesmo é insuficiente e não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.31. Em rigor, a empregadora apresenta argumentos genéricos e conclusivos sem lograr demonstrar como chega a tais conclusões, mormente quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pelo trabalhador lhe seja atribuído.

2.32. Por outro lado, afere-se da intenção de recusa que o horário solicitado pela trabalhadora - das 8h00 às 18h00, é enquadrável no turno existente - das 8h10 às 16h40, não referindo a entidade empregadora qual ou quais os períodos de tempo que ficariam devidamente assegurados com o horário solicitado pela requerente.

2.33. Acresce que a empregadora invoca dificuldades na atribuição do horário flexível face à matriz de horários de trabalho em vigor, mencionando algumas contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, não demonstrando por que razão os/as restantes trabalhadores/as estão impossibilitados de realizar os restantes turnos.

2.34. Ou seja, da análise do processo não ficam demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nem, por outro lado, que a trabalhadora requerente não possa ser substituída nos demais turnos existentes.

2.35. 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 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.

2.36. Por último, 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 , ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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 MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 07 DE JUNHO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)