

PARECER N.º 541/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 2290-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 10.05.2023, por correio registado, foi remetido à CITE pela entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Ajudante.

1.2. Em 10.04.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

“(…)

..., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de Ajudante de Todas as Secções, vem requerer a V.ª Ex.ª a passagem para o regime de trabalho flexível, nos termos do disposto no artigo 212º, nº 1, al. b) da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho) nos termos e com os seguintes fundamentos:

- a) O agregado familiar da requerente é composto pelo indicado no atestado da União das Freguesias (...) (doc. 1 e 1-A)*
- b) A Requerente tem a seu cargo a sua filha - ..., menor de idade, cuja data de nascimento foi em 10/8/2022. (doc. 2);*
- c) Durante o dia, e no horário das 9,00 horas às 19,15 horas, sua filha frequenta a creche do Centro de Solidariedade Social "...", Creche e Jardim de Infância, entretanto e por indicações de funcionamento da referida Creche as crianças têm que ser entregues aos pais o mais tardar até às 17,30 horas. (doc. 3)*
- d) O pai da criança não tem horário que possibilite tomar conta da sua filha, pois na Empresa onde presta trabalho o seu horário é por turnos. (doc. 4)*
- e) A Requerente presta o seu trabalho em horário fixado por turnos.*
- f) O estabelecimento onde labora, funciona de forma contínua;*
- g) A Requerente não tem quem cuide da sua filha a partir das 17,30 horas.*

Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem uma filha menor a seu cargo, com idade inferior a 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação a seu cargo, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho), pretende a concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir de 5 de Maio de 2023 e até que a sua filha ... atinja os doze anos de idade, passando a cumprir um horário de trabalho semanal com descanso semanal ao sábado e domingo, isto é, um horário semanal de trabalho distribuído de segunda-feira a sexta-feira, entre as 9h, 00 horas e as 17,30 horas, com exclusão da prestação laboral aos fins de semana e feriados.

E.D.

Junta: 4 documentos

(...)"

1.3. Em 27.04.2023, por carta registada, a entidade empregadora notificou o trabalhador da decisão proferida, rececionada a 03.05.2023, cujo teor se transcreve:

"(...)

Assunto: Resposta a carta recebida a 10 de abril de 2023. Recusa de pedido de horário flexível.

Exm.^a Sr.^a:

T., enquanto entidade empregadora de V. Ex.^a, atento o teor da missiva que nos remeteu, nos termos do n.º 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho (doravante CT), vem comunicar que recusa o pedido de horário flexível, com fundamento no incumprimento das formalidades obrigatórias, na limitação que torna impossível a aplicação do regime do horário flexível, em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e falta de fundamentação do pedido.

Como questões prévias, sempre se dirá o seguinte:

Não obstante a carta estar datada de 1 de abril de 2023, não foi esta a data da remessa à entidade empregadora, o que se pode atestar facilmente, pois é junta uma declaração de Creche datada de 4 de abril. Refira-se, sobre esta questão, que a missiva foi rececionada a 10 de abril de 2023.

Por carta datada de 6 de janeiro de 2023, já V. Ex.^a requereu o pedido de horário flexível. Em resposta fundamentada, a entidade empregadora recusou o pedido. No cumprimento das formalidades legais, foi remetido o processo para a CITE, que emitiu parecer positivo à recusa do horário flexível. Ora, neste contexto, a decisão proferida pela CITE tem efeitos na esfera jurídica de V. Ex.^a e da entidade empregadora, não podendo, nesta sede, ser novamente solicitado o pedido de horário flexível, pois assim perdem qualquer sentido útil as decisões tomadas pela Entidade responsável por esta matéria. Por assim ser, entende a entidade empregadora que a decisão definitiva já tomada tem de ser respeitada, não podendo novamente ser discutida.

Por outro lado, foi outorgado, com V. Ex.^a um contrato de trabalho e desde o início da relação laboral que V. Ex.^a tomou conhecimento do funcionamento interno da empresa, mormente da exigibilidade e necessidade de exercer as suas funções por turnos rotativos, pois só assim é possível fazer escalas

de trabalhadores. Como também é do seu conhecimento, a entidade empregadora exerce a sua atividade em estabelecimentos inseridos em Centros Comerciais, estando dispensada de encerrar ou suspender o seu funcionamento. O estabelecimento sito no ... tem o seguinte horário de funcionamento: todos os dias, das 10 horas às 22 horas.

Como também é do seu conhecimento, aquando da assinatura do contrato, acordou e comprometeu-se a exercer a sua atividade durante seis dias da semana, com um dia de descanso, nos termos da atual cláusula 34.ª do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ... e a ..., obrigação esta que agora não pretende cumprir ao requerer dois dias de folga.

Por fim e ainda em sede de questão prévia, nunca poderá proceder a data de 5 de maio de 2023 como sendo o início do horário flexível pois, em primeiro lugar, não cumpre o prazo e antecedência legal de 30 dias, com previsão expressa no artigo 57.º, n.º 1 do Código de Trabalho, pois a missiva foi rececionada somente em 10 de abril do corrente ano. A acrescer a este motivo, temos também a presente recusa de horário flexível, o que impede, necessariamente, o seu início.

No que tange à fundamentação em concreto para a recusa do seu pedido, em primeiro lugar, compulsada a comunicação que nos remeteu, constata-se claramente a preterição de formalidades legais, porquanto não define um período em que, dentro de certos limites, pode V. Ex.ª escolher as horas de início e fim do período normal de trabalho. Isto é, V. Ex.ª, ao invés de indicar um horário flexível, determina, desde logo, o horário de trabalho sem qualquer possibilidade de atuação da entidade empregadora, subvertendo por completo o poder de direção que ainda incumbe a esta. A ratio legis deste instituto jurídico radica na possibilidade de escolha do início e fim do período normal de trabalho diário, mas não do próprio horário, pois este ainda incumbe e é da responsabilidade da entidade empregadora. Em suma, da forma como V. Ex.ª requer, nem sequer podemos considerar, em bom rigor, como estando perante um horário flexível, pois inexistente, de todo, a flexibilidade que justifica a sua existência. Veja-se, a este propósito, o disposto na cláusula 35.º, n.º 4 do Contrato Coletivo de Trabalho Aplicável, entre a ... e a ..., que descreve o horário flexível como aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis, facticidade que não é possível levar a cabo com as limitações que V. Ex.ª pretende impor. Mais relevante ainda do cumprimento das formalidades legais é **não colocar a hora em que pretende iniciar o período normal de trabalho**, pois consta o n. 98, desconhecendo se se refere às 08h00 ou às 09h00.

Por cautela, caso V. Ex.ª pretendesse colocar como hora de início do período de trabalho as 08h00, sempre se dirá que não é possível, pois nem sequer o estabelecimento está aberto ou tem algum trabalhador a executar as suas tarefas, porquanto os turnos se iniciam, impreterivelmente, às 09h00.

Quanto ao demais, informa-se que os turnos dos trabalhadores começam às 9 horas e terminam em simultâneo com o horário de encerramento do estabelecimento. Significa pelo exposto que, durante uma semana normal de trabalho, no estabelecimento sito no ..., em ..., os funcionários têm o horário de trabalho fixado dentro das 94 horas e 30 minutos de funcionamento semanal daquele Centro Comercial. De acordo com o requerido pela trabalhadora, caso a hora solicitada de entrada seja às 09:00 (atenta a manifesta impossibilidade de ser às 08h00), então estamos perante a possibilidade de

trabalhar 42 horas e 30 minutos por semana, onde ainda se terá de descontar 30 minutos por dia para descanso, tempo mínimo para o efeito nos termos do CCT em vigor. Fica então novamente a pergunta: onde está a flexibilidade se V. Ex.^a determina 40 horas de trabalho por semana? Pelo exposto, é manifestamente impossível a aceitação do horário flexível com as limitações solicitadas por V. Ex.^a, por não permitir a flexibilização de qualquer horário de trabalho, pressuposto essencial para a procedência do seu pedido. Com relevância ainda nesta matéria, sempre se dirá que V. Ex.^a se limita a fixar um período de horário de trabalho, sem facultar à sua entidade empregadora qualquer flexibilidade ou sequer possibilidade para elaborar o horário de trabalho, uma vez que unilateralmente pretende que o seu horário seja fixado em tempo certo, substituindo-se assim no poder de direção que está reservado à entidade empregadora.

Recorrendo agora à argumentação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sempre se dirá:

Como já referido, a entidade empregadora está dispensada de fechar aos sábados e Domingos, sendo estes dias, como resulta do senso comum, de maior afluência de clientes e, como tal, de um aumento de trabalho. Ora, daqui resulta a imprescindibilidade de dotar os estabelecimentos de um número de funcionários que permita dar resposta cabal à procura dos seus produtos e/ou serviços. Significa o exposto que não podendo ser efetuadas escalas com todos os trabalhadores, será impossível à entidade empregadora ter funcionários suficientes durante os fins de semana, O deferimento do pedido agora apresentado, no limite, poderá implicar a necessidade de contratação de um novo trabalhador, para assegurar os turnos ao fim de semana, com todos os prejuízos inerentes.

Em primeiro lugar, um prejuízo financeiro, porquanto terá um acréscimo de despesa, principalmente numa altura em que têm escalado o preço das matérias-primas, que não tem sido acompanhado pelo aumento do preço dos produtos vendidos pela entidade outorgante, sob pena de perda de clientela. Em segundo lugar, é manifestamente conhecida a falta de mão de obra que grassa em Portugal, mais concretamente na área da restauração, o que dificulta, sobremaneira a possível substituição. Ainda no que concerne às necessidades imperiosas da empresa, como é do seu conhecimento, não é possível fazer escalas de trabalho com uma funcionária, tendo a limitação do horário que propõe. A suceder assim, tal implicaria para os demais trabalhadores um acréscimo de turnos, e, por consequência, teriam de fazer um esforço desproporcional: Esta facticidade, como facilmente se depreende, coloca em causa a própria gestão dos recursos humanos, pois o número de funcionários atuais permite fazer as escalas rotativas desde sempre em vigor na empresa. A alteração do horário, principalmente com a impossibilidade de fazer turnos, de um só funcionário é causa direta e necessária de impedimento da empresa em gerir os recursos humanos como o tem vindo a fazer, e irá provocar esforços acrescidos e desproporcionais dos restantes funcionários, pelo que não restará outra solução à entidade empregadora que não seja a de contratar um novo funcionário para exercer as mesmas funções. Neste caso, V. Ex.^a passará a ser um "ativo desnecessário" e, como tal, implicará um custo acrescido sem qualquer retorno financeiro para a empresa, Face às presentes condições económicas da empresa; este custo acrescido torna-se insuportável e inoportável, razão que impede a assunção do mesmo,

Por fim, no que tange à falta de fundamentação do peticionado por V. Ex.^a:

O direito ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares não é adquirido de forma automática e exclusivamente por causa da existência de filhos menores de 12 anos de idade, mas; sim desde que tal se configure como absolutamente necessário ao cumprimento das obrigações parentais e isto porque o exercício deste direito contende diretamente com o normal funcionamento da empresa, conforme se demonstrou, que também é um direito da entidade empregadora que tem de ser respeitado por todos quantos exercem uma profissão nos seus estabelecimentos.

Por outro lado, V. Ex.^a continua a não demonstrar a total impossibilidade do seu marido tomar conta do filho. Com efeito, limita-se a juntar uma declaração em que trabalha por turnos, mas não refere em que dias e de que forma.

Mais convictos ficamos porquanto, se a creche abre às 9h00 e V. Ex.^a pretende entrar a essa mesma hora, como então poderá deixar o seu filho na creche?

Acresce ainda que na declaração da creche que junta, o horário de funcionamento é até às 19h15 minutos, e em parte alguma surge a obrigatoriedade de as crianças terem de ser entregues até às 17h30. Caso assim fosse como refere, certamente tal constaria da declaração, o que não sucede. Assim, dos documentos que nos apresenta, dúvidas não restam que a criança pode ficar na creche até às 19h15 minutos e em parte alguma surge a obrigatoriedade de as crianças terem de ser entregues até às 17.30h. Caso assim fosse como refere, certamente tal constaria da declaração, o que não sucede. Assim dos documentos que nos apresenta, dúvidas não restam que a criança pode ficar na creche até às 19h15, pelo que não existe qualquer motivo válido para fixar como termo do período normal de trabalho as 17h30.

Acresce ainda que não apresenta qualquer documento que comprove minimamente o que alega. Na verdade, desconhece a entidade empregadora, sem obrigação de conhecer, se é a trabalhadora que superintende a menor ou se tem suporte familiar, não podendo, contudo, ser; prejudicada por opções de vida da trabalhadora, Quanto à referência ao pai da menor, desconhecemos se beneficia do horário flexível ou sequer se também o requereu.

Esquece-se V. Ex.^a que também trabalha por turnos? Que se obrigou também a trabalhar 6 dias por semana? E principalmente que se todas as funcionárias requererem o horário flexível a empresa deixa de ter funcionários ao sábado e ao domingo? E que se tal se verificar, a empresa encerra a atividade? Reitera-se, conforme consta da comunicação, que as responsabilidades parentais são partilhadas com o pai da criança. Contudo, nada refere quanto ao exercício do direito ao horário flexível por parte do pai e/ou a impossibilidade de conjugarem a prestação de educação aos filhos menores entre ambos, que permita o exercício do direito ao horário flexível noutros moldes diferentes do proposto. Por isso, se ambos têm possibilidade de requerer o horário flexível e se ambos têm as mesmas exigências, porquê que só no caso de V. Ex. é que se torna necessário o horário flexível? Atento o requerimento apresentado, não existe qualquer justificação plausível para o tratamento diferente de ambos os progenitores, pelo que a prestação de educação aos filhos poderá e deverá ser levada a cabo por ambos e, assim, a possível flexibilidade de horário ser diferente.

Em suma, face a tudo o alegado, vem a Entidade Empregadora recusar o pedido de horário flexível apresentado por V. Ex.^a

(...)

1.4. Em 08.05.2023, a trabalhadora, apresenta apreciação à intenção de recusa, como se transcreve:

(...)

Carta Registada com Aviso de Receção

Assunto: FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Coimbra, 08 de Maio de 2023

..., notificada da vossa comunicação de intenção de recusa da concessão de trabalho em regime de horário flexível, vem pronunciar-se nos seguintes termos:

- 1)** *Mantém e reafirma o teor do requerimento apresentado, com as seguintes retificações:*
 - i. deve efetivamente ser considerada como data envio o 10/4/2023;*
 - ii. assim sendo em consequência a data de aplicação do referido horário flexível a considerar para efeitos do disposto no art.º 57º/1 do CT deve ser o dia 10/5/2023;*
- 2)** *O facto de ter sido apresentado pedido anteriormente não obsta nem impede ou veda a possibilidade de apresentação de novo pedido;*
- 3)** *É perfeitamente possível a concessão do regime de horário de trabalho flexível nos termos requeridos não obstante a essa concessão o referido no contrato de trabalho a esse propósito pois este nada de concreto e específico refere uma vez que não tem horário de trabalho concreto e especificamente determinado, apenas se referindo um horário de 40 horas semanais;*
- 4)** *É falso que o trabalho e a prestação laboral dos trabalhadores só se inicie após as 9,00 h. No estabelecimento em questão os trabalhadores pegam ao serviço antes das 9,00 h;*
- 5)** *No que concerne à questão do não encerramento do estabelecimento aos Sábados e domingos, dir-se-á que todos os trabalhadores da empregadora, máxime as que prestam trabalho no estabelecimento em causa, tem direito a um dia de descanso semanal e um horário de 40 horas semanais de trabalho. Logo trata-se apenas de fixar à trabalhadora a folga/dia descanso semanal obrigatório ao domingo, uma vez que por escala trabalham seis dias por semana;*
- 6)** *Assim sendo, não obsta à concessão do requerido nenhuma razão/motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou esta concessão causa qualquer prejuízo à empregadora, nem sequer se vislumbra a empresa precisar de contratar mais trabalhadores;*
- 7)** *Referir também que a Lei - artigos 56º e 57º do CT - não exigem ou impõem, ao contrário do que alega a empregadora, que o horário de trabalho flexível careça de ser absolutamente necessário ao cumprimento das obrigações parentais. Trata-se sim de um direito no âmbito da parentalidade reflexo de um direito fundamental e eminente previsto na Constituição da República Portuguesa. As condições e requisitos para o seu exercício são aqueles que constam da Lei - CT - e não outros.*

- 8) *Relativamente à questão do pai da menor, o mesmo não beneficia de horário flexível.*
- a) *Alega a empregadora que se todas as funcionárias requererem o horário flexível a empresa deixa de ter funcionários ao sábado e ao domingo. Ora bem, é óbvio que tal argumento não pode proceder ou obstar à concessão de horário flexível e cumprimento da Lei. Aliás, como já bastas vezes afirmaram a CITE e os Tribunais, nse tal suceder o que há a fazer é ratear o exercício do direito por todos os trabalhadores que requereram e beneficiam do referido direito.*
- 9) *O horário requerido e pretendido permite, nos termos requeridos e já também supra expostos o cumprimento de um horário de trabalho semanal de 40 horas.*
- 10) *Finalmente afirmar que o requerimento cumpre todos os requisitos formais exigidos/formalidades obrigatórias.*
- Termos em que deve ser concedido à requerente o horário de trabalho flexível requerido, o qual deve ser fixado de segunda-feira a sábado entre as 08,00 h e as 17,30 h com dispensa de trabalho/fixação da folga semanal ao domingo.*
- (...)*”

1.5. A Trabalhador, instruiu o seu pedido com os seguintes elementos:

- Atestado das Uniões de freguesias de (...) comprovativo agregado familiar.
- Declaração da Creche;
- Declaração da Entidade empregadora do progenitor

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.

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 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, pela requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

2.27. Para o efeito, a trabalhadora, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência à sua filha menor, indicando no horário das 98:00 horas e 17.30 com exclusão da prestação laboral aos fins de semana e feriados, com descansos ao sábado e domingo. Declara que tem a seu cargo a filha nascida a 10/08/2022 e que por o pai não poder, não tem quem vá buscar a filha à creche às 17.30h.

2.28. Por outro lado, o empregador apresentou a intenção de recusa com fundamento, em sumula:
- Incumprimento das formalidades obrigatórias, mais relevante o não colocar a hora em que pretende

iniciar o período normal de trabalho, pois consta o n.º 98, desconhecendo-se se se refere às 8h00 ou às 09h00, sendo que os turnos se iniciam impreterivelmente às 9h00;

- Existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa;
- Horário fixo solicitado não consubstancia um pedido de horário flexível nos termos previstos art.º 56 do Código de Trabalho.

2.29. Sem embargo do exposto, cumpre, antes de mais, verificar se o pedido do trabalhador cumpre todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho: o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível a elaborar pela trabalhadora tem de conter todos os requisitos legais exigíveis, nomeadamente, ser pedido por escrito, com a antecedência de 30 dias, com a indicação do horário flexível pretendido bem como o prazo em que pretende usufruir da atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável, até a criança perfazer os 12 anos), declarando que o/a menor de 12 anos vive consigo em comunhão de mesa e habitação, em cumprimento do exigido no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Ou seja, como já supra descrito no ponto 2.21, essa indicação deve respeitar o seu período normal de trabalho diário bem como a amplitude indicada deve ser enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

2.30. Em face da factualidade descrita, **conclui-se pelo não cumprimento de todos os requisitos legais em cumprimento do disposto nos artigos 56.º e 57.º, ambos do Código do Trabalho, sem prejuízo de se poder considerar suprida em sede de apreciação, por a trabalhadora manter o pedido com a retificação dos lapsos**, nomeadamente a indicação da data em que apresenta o pedido com respeito aos 30 dias de antecedência que o pedido deve ser apresentado, **ainda assim, a trabalhadora na apreciação apresentada, não se cinge a apreciar os fundamentos invocados na intenção de recusa e/ou aperfeiçoar o seu pedido, por este se mostrar ilegível**, face ao lapso, ao erro de escrita, (98,00H), não sendo claro qual o horário que a trabalhadora pretende escolher como hora de início do período normal de trabalho diário.

2.31. Outroassim resulta, da retificação por (in)cumprimento dos pressupostos legais essenciais, **que a trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa apresenta um novo pedido** em incumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho, **ao propor o horário flexível seja fixo de segunda-feira a sábado entre as 08.00 h e as 17.30 h com fixação da folga semanal ao domingo, quando o pedido inicial consta de 2.ª a 6.ª feira com folga semanal ao sábado e ao domingo.**

2.32. Neste sentido, em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora ao alterar o seu pedido o que consubstancia um novo pedido, **ao qual a entidade empregadora não poderá pronunciar-se, em (in)cumprimento o disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho**, uma vez que no procedimento legal, não prevê a faculdade de a entidade empregadora se pronunciar sobre a apreciação apresentada pela trabalhadora, tão somente que a entidade empregadora tem o dever de remeter o processo a esta comissão para análise e emissão do parecer prévio.

2.33. Acontece que quando um/a trabalhador/a, em sede de apreciação à intenção de recusa, traz elementos novos e determinantes à apreciação do pedido, sem solicitar uma revogação do pedido inicial – como é o caso - os mesmos não podem ser considerados, porquanto, comprometem o direito do empregador se pronunciar, conforme previsto o n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.34. Em rigor, de acordo com o n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o empregador, nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhador/a, deve remeter o processo para apreciação desta Comissão, inexistindo lugar a qualquer pronúncia.

2.35. Sem prejuízo da celebração de acordo, **a trabalhadora poderá**, caso assim o entenda, **apresentar o novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.**

2.36. Ficando, assim, prejudicada a análise dos demais fundamentos invocados na intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

2.37. Saliente-se ainda 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. Sem prejuízo da celebração de acordo, 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/á trabalhador/na 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 e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.3. A trabalhadora poderá apresentar o novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 07 DE JUNHO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.