

PARECER N.º 610/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2823-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 16.06.2023, a CITE recebeu, por correio registado a 14.06.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de ...

1.2. Em 15.05.2023, por carta registada, rececionada a 16.05.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

CARTA REGISTADA COM AVISO DE RECEÇÃO

Assunto: *Solicitação de trabalho em regime de horário flexível*

Exmos. Senhores,

Eu, ..., funcionária da empresa ..., a desempenhar funções no Departamento de ..., desde 13 de Junho de 2016.

Após o término da minha licença de amamentação, e usando a boa fé, solicitei de forma verbal o ajuste do meu horário de trabalho, abdicando de uma das minhas horas de almoço, de forma a que me seja possível sair a uma hora que me permita ir buscar o meu filho ao infantário, dentro do seu horário de funcionamento. Tendo o meu pedido verbal sido negado e por ser imperativo ir buscar o meu filho de três anos de idade até as 19h de segunda a sexta feira, venho por este meio, e cumprindo os pressupostos legais, informar que pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho).

Remeto em anexo a cópia da declaração emitida pela Junta de Freguesia de onde resido, que atesta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e habitação (disposto na alínea b) do artigo 57.º do Código do Trabalho). Em anexo segue também o regulamento interno do infantário, que menciona que o horário de saída das crianças termina impreterivelmente as 19h, assim como o respetivo comprovativo de matrícula.

Uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, solicito a V. Exas. que o meu horário de trabalho seja de segunda a sexta-feira das 9:00h às 13:00h e das 14:00h às 18:00 horas, cumprindo desta forma um horário de trabalho de 40 horas semanais nos termos estabelecidos pela Lei.

Alego ainda que o horário proposto me permite executar todas as minhas funções sem prejuízo algum para a empresa e sem comprometer a qualidade do meu trabalho. Desta forma, conseguirei prestar maior apoio á equipa do almoço assim como dar instruções, sempre que necessário, a equipa do jantar. Acredito que com este ajuste de horário estarei mais tempo junto das equipas e terei mais tempo efetivo de trabalho dentro do horário de funcionamento do restaurante.

Certa da vossa compreensão,

Aguardo resposta á solicitação supracitada.

(...)"

1.3. Em 02.06.2023, por carta registada e rececionada a 05.06.2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Assunto: Resposta à comunicação com data de 15 de maio de 2023 na qual vem indicado o assunto "Solicitação de trabalho em regime de horário flexível".

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua carta em epígrafe.

Informamos que analisamos cuidadosamente o seu conteúdo.

Antes de mais, lamentamos informar que atendendo às necessidades da empresa, recursos humanos disponíveis e horário de funcionamento dos serviços de controlo de qualidade alimentar e apoio aos recursos humanos, infelizmente, não nos é possível realizar a alteração solicitada, ou seja, não podemos atender ao seu pedido de estabelecimento do horário "de segunda a sexta-feira das 9.00 às 13.00 e das 14.00 às 18.00 horas" que nos apresentou. Efetivamente, do seu pedido não resulta a solicitação de um horário flexível, embora seja esse o assunto mencionado na sua carta e o regime jurídico previsto na legislação indicada na sua missiva.

A solicitação de horário efetuada na carta à qual agora respondemos foi o de atribuição de um horário fixo já determinado, sem nos facultar enquanto sua entidade empregadora qualquer flexibilidade ou sequer a possibilidade de elaborar o horário de trabalho, uma vez que unilateralmente pretende que o seu horário seja fixado de segunda a sexta-feira e em tempo certo.

O regime de horário flexível encontra-se definido no n.º 2 do artigo 56º do Código do Trabalho, como sendo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do horário de trabalho.

Cabendo ao trabalhador, nos termos da alínea a) do mencionado preceito legal, indicar as horas de presença obrigatória, a que se denomina plataformas fixas.

Assim, na referida modalidade de horário de trabalho fica o trabalhador na disponibilidade de organizar as horas de início e termo do período de trabalho normal diário, ficando obrigado à presença física obrigatória nas denominadas plataformas fixas, e, bem assim, a gerir aquelas plataformas flexíveis, de forma a cumprir a carga de horário do trabalho semanal e mensal. Em bom rigor, a pretensão de colocação em horário que nos apresentou e que foi a seguinte: "solicito a V. Exas. que o meu horário de trabalho seja de segunda a sexta-feira das 9.00 às 13.00 e das 14.00 às 18.00 horas", subsume-se na modalidade de horário rígido, aquele em que os turnos de entrada e saída são fixos e permanentes. Sendo que, tal pretensão não se insere no escopo da proteção dos trabalhadores com responsabilidades parentais.

Ainda assim, procedemos com a maior atenção à análise de viabilidade do pedido de V. Exa., no sentido de verificar do impacto da sua implementação no serviço. Todavia, determinaram o indeferimento imperiosos motivos relacionados com o funcionamento da empresa que, em seguida, se dilucidarão.

Os serviços de controlo de qualidade alimentar e apoio aos recursos humanos funcionam desde as 9.00 até às 13.00 e das 15.00 às 19.00 de segunda a sexta-feira e entre as 9.00 e as 14.00 de sábado. Fora desse horário esses serviços controlo de qualidade alimentar e apoio aos recursos humanos estão encerrados, pelo que entre as 13.00 e as 15.00 de segunda a sexta-feira ocorre o intervalo de almoço e encerramento da atividade dessa secção, o que também se verifica por exemplo com os serviços administrativos e de escritório.

Por todo o exposto, o deferimento do horário petitionado revela-se impossível, na medida em que os serviços deixariam de ficar convenientemente assegurados durante o seu horário de funcionamento, colocando em causa o funcionamento do serviço, com prejuízos sérios para a entidade empregadora. Por outro lado, resta recordar que, enquanto ..., foi contratada para executar as tarefas de controle de qualidade e recursos humanos, sendo por isso necessária a sua presença no início e fim de cada turno ..., para garantir que os produtos a utilizar estão nas perfeitas condições. Assim sendo, não é sequer viável a realização de trabalho no horário em que o serviço de controlo de qualidade alimentar e apoio aos recursos humanos se encontram encerrados, simplesmente porque é o horário de encerramento dos mesmos.

Face ao exposto, não é possível a esta empresa aceder na alteração do seu horário que solicitou, pois não estamos sequer no caso ante um verdadeiro horário flexível (conforme artigo 56º n.º 2 e 3 e artigo 212º n.º 1 do Código do Trabalho), além de que existe um motivo justificativo de recusa (artigo 57º n.º 2 do Código do Trabalho).

Face ao exposto, considera-se indeferido o pedido de horário fixo de segunda a sexta-feira apresentado por V. Exa. por necessidade imperiosa de funcionamento e organização da ...

Desde o início da relação laboral que V. Exa. tomou conhecimento do funcionamento interno da empresa, mormente da exigibilidade e necessidade de exercer as suas funções dentro do horário de funcionamento do controlo de qualidade alimentar e apoio aos recursos humanos. Como também é do seu conhecimento, a ... é uma empresa que se dedica à exploração de um estabelecimento de restauração e que funciona em horário de almoço e jantar, nos 7 dias da semana, incluindo assim os sábados e domingos.

O direito a um horário flexível (e não o direito à escolha de um horário fixo previamente escolhido) do 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.

Nesta conformidade e quanto à referência ao pai da menor mencionado como vivendo também em comunhão de mesa e habitação, não sabemos se beneficia do regime de horário flexível pois não está junto à solicitação de alteração de horário o pedido de atribuição de horário flexível e a recusa para tal ser comprovado. Reitera-se, conforme consta da declaração, que V. Exa. é casada, pelo que as responsabilidades parentais são partilhadas com o seu marido. Contudo, nada refere quanto ao exercício do direito ao horário flexível por parte do cônjuge e/ou a impossibilidade de conjugarem a prestação de educação aos filhos menores entre ambos, que permita o exercício do direito ao horário flexível. Isto sempre salvaguardando que a proposta que nos apresentou não é sequer a da atribuição de um horário flexível, mas um horário fixo.

Não demonstrou que o seu marido trabalha ao final do dia nem que por tal motivo V. Ex.ª é a única pessoa que poderá cuidar do filho.

Mesmo não sendo possível conceder diferimento à solicitação de horário apresentada, informamos que na medida do possível e, caso seja esse o seu desejo, procuraremos então salvaguardar que possa continuar a gozar dias de descanso semanal ao sábado e domingo nos termos solicitados, continuando sempre que possível o serviço de sábado de manhã a ser prestado por outros trabalhadores da empresa, dado que tem um filho pequeno.

Informamos que alterações pontuais de horário em dias em que tal se torne absolutamente necessário poderá ser pontualmente aceite pela ..., à luz do princípio da conciliação da vida privada com a profissional.

Contudo, esta cedência será meramente ocasional, por forma a permitir-lhe fazer face a alguma necessidade pontual a analisar dia a dia.

Ou seja, tal alteração poderá verificar-se pontualmente e, se nesse dia for possível à empresa atender ao seu pedido.

Reconhecemos que essa notícia pode ser dececionante, mas a nossa decisão foi tomada levando em consideração as necessidades da empresa, levando em conta as necessidades do trabalho e a dinâmica da empresa bem como a disponibilidade de recursos humanos, garantia dos direitos dos restantes trabalhadores da empresa e em garantir a laboração da empresa.

Agradecemos a sua compreensão e para o facto de que, embora estejamos estamos comprometidos em apoiar nossos funcionários, nos encontramos limitados pelos recursos de que dispomos e horário de laboração da empresa e de encerramento dos seus vários serviços.

Sem outro assunto de momento, apresentamos os nossos cumprimentos, Com os melhores cumprimentos,

(...)

1.4. Em 06.06.2023, por carta registada, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

(...)

Assunto: Apreciação, de Resposta à Carta de Recusa da Solicitação de Trabalho em Regime de Horário Flexível

Exmos. Senhores,

Agradeço desde já o tempo disponibilizado a analisar o meu pedido e a vossa pronta resposta.

Venho por este meio informar que atendendo á necessidade imperiosa de adaptabilidade de horário para ir buscar o meu filho ao infantário antes do seu encerramento, pretendo insistir em usufruir do direito de trabalho em regime de horário flexível.

O horário solicitado (9h-13h/14H-18h) foi sugerido por mim após a negação de autorização à flexibilização do meu horário laboral aquando do meu pedido verbal. A empresa negou prontamente a possibilidade de adaptar o meu horário de trabalho de forma a poder ir buscar o meu filho ao infantário e não me deu alternativa senão faze-lo por escrito, sugerindo um horário que cumprisse todos os requisitos definidos pelo artigo 56.º, permitindo-me sair a horas de exercer as minhas obrigações parentais, assegurando sempre que o meu trabalho e serviço prestado seja garantido e sem qualquer prejuízo para a empresa. Foi acordado no momento da minha contratação o horário fixo, 9h-12h30/14h30-19h, de segunda a sexta feira, com folgas fixas ao sábado e ao domingo, horário que tenho praticado até a data. O meu pedido sugere uma adaptabilidade na minha hora de almoço que me permita fazer dois períodos de trabalho de 4h, de presença obrigatória, perfazendo assim o período normal de trabalho diário, Portanto, o que pretendo, é usufruir do meu direito de flexibilidade horário pressuposto no artigo 56.º até o meu filho completar 12 anos de idade, sem prejuízo algum para a empresa e não usufruir de um novo "horário rígido" ao contrário do que afirmam na resposta á minha solicitação.

Compreendo a posição da administração em querer assegurar todos os serviços e o bom funcionamento do restaurante, por partilhar da mesma preocupação, o ajuste proposto ao meu horário, além de permitir que exerça as minhas responsabilidades de mãe, assegura que as minhas funções serão cumpridas na integra e sem prejuízo para o bom desempenho das mesmas. O horário atual do restaurante é 12h-16h e das 19h-00h, salvo ajustes no fecho da casa. Como ... e responsável pelo

controlo de qualidade dos produtos, estar presente no horário de laboração do restaurante faz toda a diferença na execução da função, pelo que a redução do meu período de almoço me permite fazer um trabalho mais contínuo e garantir de forma mais eficiente a qualidade dos produtos servidos. O facto de encurtar o intervalo para almoço facilita também o contacto com as equipas, significa que terei mais tempo para briefings e dar instruções de trabalho às equipas, inclusivamente à equipa da noite. Recordo que equipa da noite entra ao serviço exatamente na minha hora de saída, pelo que, mesmo no horário atual as instruções são reportadas obrigatoriamente até as 16h. Nas horas em que o restaurante está encerrado (das 16h as 19h) e em que não existe laboração, continuo a prestar apoio ao departamento de recursos humanos e a desempenhar funções não operacionais como tenho feito até á data. O ajuste da minha hora de saída para as 18h não tem qualquer impacto no exercício das minhas funções nem na dinâmica da empresa. Face aos factos, considero o motivo justificativo para a recusa ao meu pedido sem fundamento.

O direito a um horário flexível é um direito a que o trabalhador com filho menor de 12 anos, independentemente da idade, filhos com deficiência ou doença crónica que viva em comunhão de mesa e habitação, podendo ser exercido por qualquer um dos progenitores ou ambos

Tento-me sido negado o pedido de flexibilização de horário por parte do empregador enviei solicitação por escrito, tal com indica no artigo 57.º, sugerindo um ajuste do horário que cumpra todos os pressupostos legais sem prejuízo para a empresa e que me permita sair às 18h, de forma a poder ir buscar o meu filho menor de 12 anos de idade ao infantário antes do seu encerramento. Portanto, ao contrário da vossa alegação, estamos perante um pedido de trabalho em horário flexível.

Invocando novamente o artigo 56.º do código do trabalho, o trabalho em regime de trabalho flexível é um direito que pode ser usufruído por ambos os progenitores. Mesmo não estando previsto em nenhum dos artigos acima mencionados necessidade de apresentar qualquer dado comprovativo quanto ao horário ou funções do pai do menor, como prova da minha boa fé, no momento do pedido de ajuste de horário de forma verbal, indiquei que a atividade profissional do meu marido obriga a que ele se encontre muitas vezes deslocado por motivos de trabalho, não tendo um horário certo de saída, por essa razão é imperativo que eu tenha garantida a possibilidade de ir buscar a criança ao infantário. Como pais que são, de certeza compreendem que uma criança de 4 anos não pode ficar dependente da "cedência pontual" para ser recolhido diariamente na escola, imperativamente até às 19h.

Em todo o caso, por uma questão de bom senso e consideração pela empresa ..., nos dias em que seja possível ao meu marido ir buscar o meu filho ao infantário, estarei disponível para trabalhar até mais tarde, se se verificar absolutamente necessário.

Considerando que o que solicito é uma razão de força maior e que todas as necessidades e dinâmicas da empresa, invocadas na vossa resposta para justificação de recusa, continuam asseguradas mesmo usufruindo do direito de trabalho em regime de horário flexível, com o horário sugerido, a minha apreciação é que não vejo motivo para que recusem o meu pedido.

(...)"

1.5. Para instrução do pedido foram juntos os seguintes documentos:

- Declaração emitida pela Junta de Freguesia;
- Declaração do Infantário;
- Horário de Trabalho

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 dispondo 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/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, 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.

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

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/a trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

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

2.27. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível de forma a poder prestar assistência ao seu filho de 3

anos, que vive consigo em comunhão de mesa e habitação, até perfazer os 12 anos de idade, requerendo atribuição do horário de segunda a sexta-feira das 09:00h às 13:00h e das 14:00h às 18:00h, cumprindo um horário de trabalho de 40 horas semanais. Alega, ainda, que o horário proposto permite executar as funções sem prejuízo algum para a empresa e sem comprometer a qualidade do trabalho e dessa forma consegue prestar maior apoio à equipa do almoço assim como dar instruções, sempre que necessário, à equipa do jantar e que com este ajuste de horário estará mais tempo junto das equipas e terei mais tempo efetivo de trabalho dentro do horário de funcionamento do restaurante.

2.28. Por outro lado, a entidade empregadora apresenta a intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituição da trabalhadora e de o horário solicitado não consubstanciar um pedido de prestação em regime de horário flexível, mas uma alteração unilateral ao horário de trabalho.

2.29. Em primeiro lugar, 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, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*”

2.31. 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. Importa, ainda, analisar a legitimidade da indicação por parte da trabalhadora de um intervalo de descanso de 1 hora.

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. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar 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 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. Alvitado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário, nos termos que foi solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho

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

2.37. Com efeito, a entidade empregadora fundamenta a intenção recusa, em suma, no seguinte:

- Atendendo às necessidades da empresa, recursos humanos disponíveis e horário de funcionamento dos serviços de controlo de qualidade alimentar e apoio aos recursos humanos, não é possível realizar a alteração solicitada;
- O pedido não resulta a solicitação de um horário flexível, subsume-se na modalidade de horário rígido, aquele em que os turnos de entrada e saída são fixos e permanentes, tal pretensão não se insere no escopo da proteção dos trabalhadores com responsabilidades parentais;
- da análise de viabilidade do pedido, no sentido de verificar do impacto da sua implementação no serviço, determinaram o indeferimento imperiosos motivos relacionados com o funcionamento da empresa, por os serviços de controlo de qualidade alimentar e apoio aos recursos humanos funcionarem desde as 9.00 até às 13.00 e das 15.00 às 19.00 de segunda a sexta-feira e entre as 9.00 e as 14.00 de sábado e fora desse horário esses serviços controlo de qualidade alimentar e apoio aos recursos humanos estão encerrados, pelo que entre as 13.00 e as 15.00 de segunda a sexta-feira ocorre o intervalo de almoço e encerramento da atividade dessa secção, o que também se verifica por exemplo com os serviços administrativos e de escritório;
- O deferimento do horário petitionado revela-se impossível, na medida em que os serviços deixariam de ficar convenientemente assegurados durante o seu horário de funcionamento, colocando em causa o funcionamento do serviço, com prejuízos sérios para a entidade empregadora;
- Por outro lado, enquanto ..., foi contratada para executar as tarefas de controle de qualidade e recursos humanos, sendo por isso necessária a sua presença no início e fim de cada turno de cozinha, para garantir que os produtos a utilizar estão nas perfeitas condições;
- Não é viável a realização de trabalho no horário em que o serviço de controlo de qualidade alimentar e apoio aos recursos humanos se encontram encerrados, simplesmente porque é o horário de encerramento dos mesmos;
- Desde o início da relação laboral que tomou conhecimento do funcionamento interno da empresa, mormente da exigibilidade e necessidade de exercer as suas funções dentro do horário de funcionamento do controlo de qualidade alimentar e apoio aos recursos humanos;
- A empresa dedica-se à exploração de um estabelecimento de restauração, que funciona em horário de almoço e jantar, nos 7 dias da semana, incluindo assim os sábados e domingos.

2.38. Como se refere no ponto 2.21 do presente parecer, tem sido entendimento desta Comissão

ir no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.39. Outroassim resulta da análise dos fundamentos invocados pelo empregador, considerando a organização dos tempos de trabalho praticada, ficando assim demonstrado a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que **inviabilizem a atribuição do horário flexível nos termos em que foi solicitado pela trabalhadora**, das 9h00-13h00 e 14h00-18h00, de 2.^a a 6.^o feira, **por o serviço onde está inserida, controlo de qualidade alimentar e apoio aos recursos humanos**, praticar horário de funcionamento das 9h00-13h00 e das 15h00-19h00, de segunda a sexta-feira e entre as 9.00 e as 14.00 de sábado e que fora desse horário, **se encontrarem encerrados entre as 13.00 e as 15.00 de segunda a sexta-feira, ocorrendo o intervalo de almoço e encerramento da atividade dessa secção**, o que também se verifica com os serviços administrativos e de escritório.

2.40. Com efeito, **tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora**, tal como requerido, ficando as demais considerações ou observações prejudicadas face ao exposto.

2.41. Ainda assim, a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, poderá regular os horários de trabalho dos seus trabalhadores, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.42. 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. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos em que foi 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, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE JULHO DE 2023, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.