

PARECER N.º 781/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 3672-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 28.07.2023 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 funções na entidade supra identificada.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora em 29.06.2023, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

Eu, ..., colaboradora n.º ..., no qual venho a desempenhar funções de escriturária de Terceira nesta mesma empresa venho por este meio solicitar autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível de modo a prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho ..., nascido a ... de ... de 2022.

Uma vez que, o outro progenitor na sua atividade profissional dispõe também de horários rotativos, inclusive noturnos e incluindo fins de semana e visto que os familiares mais próximos (avós) se encontram a cerca de 15 e 25 km de distância e nem dispõem de transporte próprio pretendo beneficiar deste regime de parentalidade, pois não é possível qualquer outro tipo de apoio ao meu dependente.

Posto isto, e tendo conhecimento também dos direitos apresentados pela alínea b do artigo 212 do código trabalho pretendia propor a execução dos seguintes horários:

8:00 às 12:30 - 14:00 às 17:30h;

Ou

8:30 às 13:00 - 14:00 às 17:30 h;

ou

9:00 às 13:00 - 14:00 às 18:00h;

Contudo, declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40horas) e estarei disponível para qualquer esclarecimento ou envio de qualquer documento adicional.

(...)”

1.3. Por carta datada de 19.07.2023 e entregue na mesma data, foi trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)

Assunto: Resposta à solicitação de horário flexível - Intenção de Recusar.

Exma. Senhora,

Acusamos receção da sua carta a solicitar prestação de trabalho em horário flexível, a qual mereceu a n/melhor atenção e foi por nós recebida em 29/06/2023.

Todavia, lamentavelmente, não podemos acolher a sua pretensão, pelo que, é nossa intenção recusar o solicitado pelas razões que infra melhor se explanarão.

Primeiramente, embora seja invocado na sua carta o disposto no art.º 56º do Código do Trabalho para fundamentar o pedido de horário flexível, constata-se que a pretensão dos horários sugeridos (8:00 às 12:30 - 14:00 às 17:30h; ou 8:30 às 13:00 - 14 às 17:30h; ou 9:00 às 13:00 - 14:00 às 18:00h, não configura um regime de horário flexível.

Com efeito, o regime de horário flexível definido no n.º 2 do art.º 56º do C.T. é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do horário de trabalho.

Assim, na referida modalidade de horário de trabalho flexível 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 fazer a gestão daquelas plataformas flexíveis, de forma a cumprir a carga de horário de trabalho semanal e mensal, Ora, a sua pretensão de colocação de um dos horários sugeridos (8:00 às 12:30 - 14:00 às 17:30 h; ou 8:30 às 13:00 - 14 às 17:30 h; ou 9:00 às 13:00 - 14:00 às 18:00h), subsume-se na modalidade de horário rígido ou fixo, aqueles 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 e, por tal motivo, não podemos atender à solicitação.

Seguidamente, entendemos ser, igualmente, de indeferir a sua pretensão de horário flexível por não se mostrarem cumpridos todos requisitos constantes das alíneas do n.º 1 do art.º 57º do CT, designadamente a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e a declaração da qual conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

Ainda assim, procedemos com a maior atenção à análise da viabilidade do seu pedido no sentido de verificar o impacto da sua implementação no departamento/serviço em que exerce as suas funções. Todavia, imperiosos motivos do funcionamento da empresa, bem como a impossibilidade de a substituir, impedem-nos de acolher a sua pretensão, o que muito lamentamos, conforme infra melhor se explicará.

Na verdade, como é do seu conhecimento, V.ª Ex.ª foi contratada, por contrato de trabalho sem termo, para exercer as suas funções no departamento desta empresa denominado “Call Center” ou “Sala de Operações” (SOP), funções que exerce ininterruptamente desde 01/06/2018, data em que esta empresa assumiu na sua estrutura organizativa o departamento denominado de “Call Center” ou “Sala de Operações” (SOP).

Como também é do seu conhecimento, este departamento de “Call Center” ou “Sala de Operações” (SOP), no qual está inserida, funciona em regime de escalas ou turnos rotativos, funcionando desta forma desde que iniciou as suas funções nesta empresa.

Ora, o funcionamento do “Call Center” assenta numa organização e gestão rigorosa e criteriosa dos horários de escalas/turnos de forma a não serem comprometidos os níveis de serviços acordados com o nosso cliente, que

implicarão pesadas penalizações para a empresa e, inclusive, comprometer o cumprimento e execução do contrato, podendo levar à sua cessação, situação que colocará em risco todos os postos de trabalho associados ao departamento de “Call Center” ou “Sala de Operações” (SOP), podendo, igualmente, colocar em causa a própria solvabilidade da empresa, uma vez que este é um cliente estratégico que tem vários tipos de serviços contratados a esta empresa, pelo que, a deficiente execução de um contrato poderá colocar em causa os demais, num efeito “dominó” que se mostrará desastroso para o futuro desta sociedade.

Para assegurar e cumprir os níveis de serviço contratados pelo cliente na área ou departamento de “Call Center” ou SOP (“Sala de Operações”) esta empresa tem que laborar de segunda a sexta-feira, de forma contínua, das 8:00h às 20:00h e ao sábado das 8:00h às 13:00h e das 14:00h às 17h.

Para dar cumprimento a este serviço contratado foi implementado, desde o início, a modalidade de dois turnos rotativos, onde a trabalhadora se insere, que tem atualmente os seguintes horários: um de segunda a sexta-feira das 8:00h às 12:30h e das 14:00h às 17:30h, com folgas ao sábado e ao domingo; outro das 11:00h às 15h e das 16:00h às 20:00h e ao sábado das 8:00h às 13:00 e das 14:00h às 17:00h, com folga aos domingos e a um dia da semana, Esses turnos são preenchidos por 5 equipas de 3 elementos, num total de 15 pessoas, funcionando rotativamente da seguinte forma: duas pessoas da equipa fazem o turno da “semana” e uma faz o turno da “semana e sábado”, por forma a que, justa e equitativamente, cada trabalhador tenha apenas que trabalhar, em regra, um sábado por mês.

Acontece que, o horário ou turno com saída mais tardia e que implica trabalhar, em regra, um sábado por mês, rodam, como se disse, semanalmente, sendo essa rotatividade aplicada a todas as equipas por uma questão de justiça e equidade, sobretudo considerando que, atualmente, das 15 pessoas afetas aos turnos, 7 estão na mesma situação que V.^a Ex.^a, ou seja, com filhos menores de 12 anos, o que contando consigo serão 8, ou seja, mais de 50% dos trabalhadores afetos aos turnos rotativos.

Pese embora um dos horários que sugeriu na sua carta coincida com um dos turnos praticado na empresa, o turno de segunda a sexta-feira com folga ao sábado e ao domingo, tal não se mostra viável, pois admitir a sua exclusão dos horários/turnos rotativos mais tardios e que inclui trabalhar ao sábado, em regra, uma vez por mês introduziria uma perturbação, não só na sua equipa, como em todas as outras, onde, como se referiu, mais de 50% das pessoas têm uma situação pessoal e familiar idêntica à sua.

Assim, a aceitação de um horário fixo no seu caso concreto implicaria que fossem sacrificados outros colegas seus que teriam que cumprir mais vezes o horário/turno mais difícil, não obstante terem situações pessoais e familiares complicadas que implicam, tal como a sua, uma gestão completa e rigorosa, potenciando, ou mesmo criando, situações injustas, desiguais e até discriminatórias.

Aliás, tal sacrifício já é suportado/dividido por todos os trabalhadores afetos aos turnos em situações pontuais, como é exemplo os períodos de férias ou ausências ao trabalho, sejam justificadas ou não, não obstante existirem dois trabalhadores “suplentes” que são alocados para esse efeito, mas que, por vezes, não se mostram suficientes.

Acresce que, os outros horários por si sugeridos, além de serem horários fixos, como supra se referiu, os mesmos não se enquadram em nenhum dos turnos rotativos existentes, o que torna inexecutável a sua pretensão sem colocar em causa o normal funcionamento da empresa e o contrato existente com o nosso cliente.

Além disso, esta empresa sempre mostrou, e mostra, preocupação com os seus trabalhadores no que diz respeito ao seu bem estar profissional e pessoal/familiar, tentando sempre proporcionar a estes melhores condições de

trabalho e pessoais, tendo inclusive, como é do seu conhecimento, conseguido negociar junto do seu cliente que a laboração fosse efetuada, de forma contínua, de segunda a sexta-feira das 8:00h às 20:00h e ao sábado das 8:00h às 13:00h e das 14:00h às 17h, quando anteriormente tinha que efetuar, de forma contínua, de segunda a sexta-feira das 8:00h às 21:00h e ao sábado das 8:30h às 13:00h e das 14:00h às 17:30h, conseguindo desta forma que os trabalhadores saíssem mais cedo quer à semana quer ao sábado na execução do turno com hora tardia que engloba trabalho ao sábado, horário este que começou a ser praticado desde o passado mês de Dezembro de 2022. Por outro lado, refira-se que a pretensão de V.^a Ex.^a conduziria a elevados e incomportáveis custos para a empresa com a contratação de outro colaborador para a sua substituição, não obstante desconhecermos qual o prazo que V.^a Ex.^a pretenderia para execução do trabalho em regime de horário flexível.

Por todos os motivos expostos não nos é possível aceder à sua pretensão, pelo que, recusamos o seu pedido. Por último, informamos V.^a Ex.^a de que dispõe, querendo, do prazo de 5 dias a contar da receção da presente carta para apresentar, por escrito, uma apreciação à mesma. Mais informamos que quer emita, por escrito, uma apreciação, quer não o faça, o presente processo será enviado para a entidade competente (CITE) para emissão do respetivo parecer (cfr. n.ºs 4 e 5 do art.º 57 do C.T.).

(...)

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Assunto: Contestação face resposta de intenção de recusa.

Serve o presente documento para confirmar a receção do pedido de recusa visado por vossas excelências.

Contudo, é de salientar que este não chegou por carta registada conforme acordado presencialmente, mas, por sua vez, entregue em mãos.

Primeiramente, após análise da contestação, entendo que, algumas das propostas de horários (8:30 às 13:00-14:00 às 17:30h; 9:00 às 13:00 - 14:00 às 18:00h) não sejam aplicáveis, ou por si só entende-se, horários não exercidos no departamento que por mim ocupo nesta entidade.

No entanto, neste mesmo departamento designado de sala de suporte a operações (Sala SOP), tal como mencionam vossas excelências para além dos horários já mencionados de turnos (8:00 às 12:30-14:00 às 17:30h/11:00 às 15:00-16:00 às 20:00h e aos sábados 8:00 às 13:00-14:00 às 17:00h) também se encontram em vigor horários das 9:00 às 12:30h-14:00 às 18:30h por parte de alguns colaboradores.

É de referir também que, neste momento e a término a 1 de agosto de 2023 ainda um outro horário no qual me foi reajustado bem como as funções a desempenhar (segundo n.º 3 do artigo 47 código trabalho) 9:00 às 12:30-14:00 às 16:30h com cumprimento obrigatório das 6h diárias de trabalho.

Após a documentação rececionada por V.^a Ex.^a a 29 de junho de 2023 e conseqüente recusa remetida serve o presente documento também com vista a completar esta solicitação anterior.

Para tal, junto será enviado em anexo a declaração comprovativa que o menor vive com os progenitores ... e ... em comunhão de mesa e habitação.

Assim sendo e face ao que já foi exposto seria imprescindível este tipo de assistência ao menor ... antes de o mesmo completar os 12 anos de idade.

Entende-se que as funções vindo a desempenhar no departamento de “Call Center”, têm vindo a ser alvo de atualizações no decorrer dos anos e consequentemente também no que diz respeito á vida pessoal de cada colaborador.

Esta condicionante levou também a que os grupos de trabalho em parte sofressem alterações. Relatando o meu caso em específico e contrapondo ao que foi referido sobre a impossibilidade de substituição foi algo a que estive sujeita aquando gozo de licença parental. Atualmente, encontro-me a desempenhar outro tipo de funções adaptadas ao meu horário.

De fato, no departamento em questão constam alguns colaboradores com filhos menores em que o outro progenitor ou até familiares mais próximos conseguem conciliar e fornecer algum apoio. De certa forma, é — me perfeitamente desconhecido qualquer situação idêntica ao que apresento.

Por todos estes motivos apresentados anteriormente não pretendo que entendam que o objetivo em questão será o de perturbar o bom funcionamento do departamento ou o de prejudicar intencionalmente os meus colegas de trabalho, pois tenho o dever de assegurar o que me é solicitado a nível de obrigatoriedade de funções apresentadas neste departamento por parte de chefia. Compreendo que, um departamento com esta dimensão seja complexo conseguir atender e gerir todos os pedidos ao que maioritariamente tem acontecido favoravelmente. Acontece que, deste modo, devido a obrigações imprescindíveis conforme documentação enviada anteriormente com o meu dependente venho a apresentar o que por direito posso solicitar visto que ambos os progenitores de ... dispomos de horários rotativos.

Para veracidade dos fatos e face ao que foi referido na alínea anterior será remetido também em anexo uma declaração onde consta também o horário anual do meu companheiro.

A entidade empregadora do meu companheiro, designada por ..., exerce o seu funcionamento em regime de laboração continua conforme indicado nesse mesmo anexo.

No caso específico, este, está incluindo no departamento ... que é dividido em 3 turnos, e constituído por 4 equipas (equipa ...) sendo que conta com uma equipa com mais de 300 funcionários e que de momento está a prescindir deste direito que também por ele poderá ser exercido.

Cada alínea corresponde aos 3 diferentes períodos de horário do dia, manhã (8:00 ás 15:00h); tarde (15:00 ás 23:00h) e noite (23:00 ás 07:00h).

Após conversação com o meu responsável de departamento foi-me sugerido a conciliação e gestão do meu horário de trabalho com a do meu companheiro o que para todos os efeitos poderá ser ou não de todo viável, isto até porque poderá colocar em causa o horário de descanso deste.

De qualquer modo os horários estabelecidos pela ... tem diversas alterações, como por exemplo, no início da próxima semana, após conclusão do turno de 12h nos dias 22 e 23 de julho, no dia 24-07-2023 será folga. Nos dias 25/26/27 fará horário das 23:00 ás 07h de dia seguinte, folgará nos dias 28/29 e 30 (Sexta/Sábado/Domingo) mas dia 31 (segunda feira) já fará horário das 15:00 ás 23:00h e assim sucessivamente de segunda a sexta. Na semana seguinte iniciará a semana com horário manhã e com folga na semana, isto para expressar também que no caso de regresso ao meu horário “normal” pode á posterior causar impacto na hora de chegada ao meu posto de trabalho visto que o horário da creche que meu filho frequenta é das 7.45h até às 19h conforme documento em anexo.

Solicito nova análise face a todas as condicionantes aqui descritas, bem como seja analisada toda a documentação anexada.

Terminando o assunto por aqui transcrito, solicito este pedido de horário flexível no tempo máximo estipulado por lei, conforme referido anteriormente até aos 12 anos do menor.

(...)

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/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.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

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

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever

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

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 análise, a trabalhadora apresenta um pedido de horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade entre as 8h00 e as 18h00, por ser mãe de uma criança com 1 (um) ano de idade.

Na apreciação à intenção de recusa, a requerente veio complementar o pedido, juntando declaração de entidade oficial relativamente à composição do agregado familiar.

Solicita ainda, que o horário solicitado seja elaborado até o menor perfazer 12 anos de idade.

Fundamenta o seu pedido na necessidade de assegurar o cuidado à criança.

2.28. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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 diário.

2.29. E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.30. A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

2.31. A este propósito refere o douto 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, que: - “(...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***” (negrito nosso).

2.32. Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - “São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”

2.33. Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “Apesar do horário solicitado ter horas 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 filho menor (...). É esta é a essência da definição de horário flexível.” (sublinhado nosso).

2.34. Neste sentido, e por fim, veja-se, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, e, donde se extrai o seguinte sumário:

“O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”.

2.35. Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

2.36. Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

2.37. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a modalidade de organização de horário de trabalho solicitada pela trabalhadora não se enquadra no conceito e regime de horário flexível, estabelecido no artigo 56º do CT, porquanto equivale a um horário fixo, sendo vedado à trabalhadora escolher os dias de folga.

2.38. Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.15 a 2.22 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente pelas que se pretendeu atribuir ao trabalhador/a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.

2.39. Cumpre salientar que o artigo 198.º do Código do Trabalho, denomina por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, o que poderá ter como consequência quando aplicável ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, que o trabalhador/a ao escolher os dias em que pretende trabalhar, indica “a contrario”, os dias de descanso semanal.

2.40. Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

2.41. Quanto ao 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, designadamente, tal como foi requerido.

2.42. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que o serviço onde a requerente desempenha funções labora de segunda-feira a sexta-feira entre as 8h00 e as 20h00 e aos sábados entre as 8h00 e as 17h00.

Alega ainda a entidade empregadora que foi implementada a modalidade de turnos rotativos, existindo dois turnos de 2.ª feira a 6.ª feira – 8h00/17h00 e 11h00/20h00, e ao sábado das 8h00 às 17h00. Fundamenta, por outro lado, a entidade empregadora que existem 5 equipas, com 3 elementos em cada equipa e que de forma a que haja uma distribuição equitativa dos horários mais penosos as equipas vão rodando entre si, onde se inclui o turno de sábado, que roda por todos/as os/as trabalhadores/as.

Alega ainda a existência de 7 trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos que ficariam prejudicados/as face ao pedido formulado pela requerente.

2.43. Menciona que todos os trabalhadores têm de fazer todos os horários, rotativamente, e as folgas ao fim de semana têm igualmente de ser rotativas, isto não só em abono do bom funcionamento do serviço, mas também de modo a não haver tratamento diferenciado entre trabalhadores/as, que gozam por norma um fim-de-semana por mês.

2.44. Conclui, afirmando que o pedido dirigido pela trabalhadora é, pois, causador de prejuízo sério para a entidade empregadora, na medida em que coloca em causa o bom funcionamento da área onde labora,

impossibilitando-o de deter o número de Colaboradores mínimo para um funcionamento eficaz e capaz de responder às necessidades.

2.45. O alegado nos pontos precedentes e as alegadas dificuldades de funcionamento não se encontram, salvo o devido respeito, devidamente comprovados, por um lado porque a entidade empregadora não indicou quais os períodos que ficam a descoberto com o horário solicitado pela requerente, de outro modo, se tivermos em conta a amplitude horária apresentada pela trabalhadora, que não deixa de exercer funções, aferindo-se a possibilidade de o horário solicitado ser elaborado e executado.

2.46. A entidade empregadora não logra demonstrar que a trabalhadora requerente com este horário coloca em causa” o bom funcionamento da área onde labora, impossibilitando-o de deter o número de Colaboradores mínimo para um funcionamento eficaz e capaz de responder à demanda.

2.47. Aliás, dando como certo que o horário requerido pela trabalhadora, não lhe permite assegurar todos os turnos existentes, mas que ainda assim, lhe permite assegurar o turno da manhã, afigura-se-nos possível harmonizar todos os horários e dar cumprimento à organização do serviço. A entidade empregadora neste aspeto, em particular, não concretiza as razões pelas quais os/as restantes trabalhadores/as não possam assegurar os restantes horários/turnos, bem como não possam assegurar o turno intermédio e de fecho da loja, remetendo-se para a não demonstração de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.47. Quanto à gestão dos horários de trabalho, haverá a dizer que cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas, bem como as decorrentes de negociação coletiva, que impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes decorrentes das relações laborais e que se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, pese embora não possam considerar-se de “per si” exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como dificuldades de contexto que ao empregador compete racionalizar, gerir e otimizar.

2.49. Limitar-se a mencionar as várias contingências que existem e que representam a normalidade em qualquer empresa, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora, não demonstrando quais os horários que ficariam a descoberto com a atribuição do horário à trabalhadora, nem demonstrando a impossibilidade de substituir os trabalhadores com funções idênticas à da requerente, quando tal se justifique.

2.50. O mesmo é dizer que cabe ao empregador adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efetuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de proteção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.

2.51. A entidade empregadora também não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.

2.52. Na verdade, da intenção de recusa é apenas possível aferir que a empregadora invoca dificuldades decorrentes da normal gestão de recursos humanos, sem concretizar objetivamente, os períodos de tempo que no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

2.53. Assim, em nossa opinião, os fundamentos apresentados não permitem retirar qualquer conclusão concreta e individualizada face ao pedido da trabalhadora, uma vez que a empregadora não concretiza os motivos, na situação em concreto e pelas funções que a requerente exerce, que impedem a atribuição do horário solicitado.

2.54. Quanto aos/às demais trabalhadores/as que estão em condições de solicitar horário flexível e não o fazem, tal facto é irrelevante para a requerente, porquanto, o direito desta, não depende da solicitação, ou não dos demais trabalhadores/as.

2.55. Salieta-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.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE AGOSTO DE 2023 COM O VOTO
CONTRA DO REPRESENTANTE DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL**