

PARECER N.º 858/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 CITE-FH/4327/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 05.09.2023 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 de Sub-Chefe de Operações na entidade empregadora supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de 09.08.2023, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

Assunto: Pedido de Prestação de Trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Prezados D. ... e Sr. ...

Eu, ..., a desempenhar funções de Sub Chefe de Operações, no ..., em regime de contrato sem termo, venho por este meio solicitar a V. Ex, que me seja concedida a autorização para exercer funções em regime de horário flexível, ao abrigo dos artigos 55º, 56º e 57º, aprovados pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, do Código do Trabalho.

Estando de momento a exercer o horário de trabalho de 6 dias por semana e uma folga semanal ao Domingo, em 7 horas diárias, num regime de turnos variáveis entre as 7:30h e as 23:00h, sendo estes horários incompatíveis com a creche do meu filho, pretendo com este pedido, que me seja concedido um horário semanal no intervalo das 8:30h às 17:30h, de segunda feira a sexta feira, com folgas ao sábado e ao domingo, em duas semanas por mês, sendo que as outras duas semanas pode haver um dia semanal de 4 horas, das 8:30h às 12:30h, e o sábado das 8:30h às 12:30h, perfazendo assim um total de 40 horas semanais.

Serve este pedido para poder acompanhar e apoiar o meu filho de 4 meses, no seu percurso escolar e na vida familiar, assim como ir pô-lo e buscá-lo à creche, não havendo outra alternativa a não ser eu, pois a creche é fora da área de residência e não dispomos de transporte escolar.

O meu cônjuge trabalha em regime de escala de horários rotativos, conforme declaração da sua entidade patronal em anexo, o que me impossibilita de trabalhar também em horários rotativos.

Requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite dos 12 anos do meu filho, previsto no Código do Trabalho.

Mais declaro, que o meu filho, ..., nascido a ... de ... de 2023, reside em comunhão de habitação e mesa comigo, seguindo também a declaração em anexo.

Aguardo deferimento.

(...)

1.3. Por correio eletrónico datado de 28.08.2023, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

(...)

Cara ...,

Acusamos a receção do seu email de 9 de agosto de 2023 onde nos remeteu o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível bem como requereu dispensa para amamentação do seu filho ...

Uma vez que o seu horário de trabalho está determinado em regime de turnos variáveis não correspondendo àquele que consta do seu requerimento para dispensa para amamentação, presumimos que o que pretende gozar são dois períodos distintos, de uma hora cada, que se verificarão na primeira e na última hora do seu horário de trabalho diário, sendo certo que nada temos a opor.

Todavia, no que respeita ao seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível é-nos impossível aceitar o que sugere.

Na verdade, compreendemos a necessidade de assegurar o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar dos nossos funcionários e, como é do seu conhecimento, procuramos assegurar tal equilíbrio nos horários de trabalho que elaboramos, nomeadamente na preocupação que temos em criar condições para que os funcionários gozem, uma vez por mês, o dia de descanso semanal obrigatório ao domingo conjugado com uma redução no sábado anterior do tempo de trabalho no âmbito do banco de horas.

Pretende a ..., segundo nos parece termos compreendido do seu e-mail, ficar dispensada do regime de banco de horas acordado, passando a cumprir 40 horas de trabalho semanal e a ter um horário fixo de 2.ª a 6.ª feira, das 8:30h às 17:30h, com uma hora de intervalo para refeição (como está instituído na empresa) em duas semanas por mês e nas outras duas semanas um horário das 8:30h às 17:30h, com uma hora de intervalo para refeição em quatro dias da semana, um dia da semana com horário das 08:30h às 12:30h e o sábado das 08:30 às 12:30h.

Pedido que não podemos aceitar por ser impossível acomodá-lo no funcionamento da organização da empresa e por ser impossível substituí-la nas funções que desempenha.

Sendo certo que, desde já, manifestamos a nossa disponibilidade para se encontrar uma solução de consenso que permita a sua realização pessoal e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar como, aliás, sempre temos feito.

Nesse sentido, começamos, antes de demonstrar as razões pelas quais é impossível a esta empresa aceitar o seu pedido, por lhe sugerir o seguinte modelo de horário:

Mensalmente o dia de descanso semanal obrigatório será gozado a um domingo e em três segundas-feiras o que nos parece ir de encontro à sua necessidade de assegurar a entrega e recolha do seu filho na creche tendo assim em 3 semanas do mês a segunda-feira livre para o efeito.

Nos dias de trabalho o horário poderia ser das 09:30h às 17.30h e /ou das 10h às 18h, em ambos os casos com uma hora de intervalo, o que equivale a 7 horas de trabalho diário.

Neste caso e mantendo-se o regime de banco de horas acordado, pode ser possível conciliar, uma vez por mês, o dia de descanso semanal obrigatório ao domingo com a compensação do banco de horas no sábado anterior.

O que equivaleria a, com referência a um mês, um fim de semana com descanso ao sábado e domingo e três segundas-feiras de descanso semanal obrigatório e com total disponibilidade para assegurar a entrega e recolha do seu filho na creche, como por si mencionado.

Como pensamos ser do seu perfeito conhecimento, é impossível a esta empresa outra solução nomeadamente uma que passe por assegurar que tem todos os domingos de descanso, dois sábados e ainda uma tarde de sábado e uma tarde de outro dia de 2.^a a 6.^a.

Na verdade, a ... é a única funcionária desta empresa a assegurar as funções por si desempenhadas, nomeadamente de controle de stocks e fornecedores; encomendas; validações diversas (limpezas, refeições e funcionários); gestão de horários de trabalho e férias; controlo de caixa; ligação direta com a gerência do ...

Desempenhando funções de confiança, complexidade e responsabilidade que nenhum outro funcionário desempenha ou está apto, atentas as suas características e qualificações, a desempenhar.

Acresce que esta empresa tem um mapa de pessoal, que se anexa, composto por apenas dez funcionários (o contrato da funcionária ..., que se encontra em gozo de férias, cessará em 31 de agosto de 2023 tendo sido contratada a funcionária ... para o seu posto de trabalho) que têm de garantir o funcionamento da estrutura, nomeadamente a manutenção do vasto espaço exterior; assegurar o funcionamento da cozinha, bar e receção; assegurar a limpeza; assegurar o apoio aos pequenos almoços; assegurar todas as funções administrativas e de procedimentos.

Sendo certo que de entre os funcionários um deles apenas assegura o horário em trabalho noturno; outro está afeto à manutenção do espaço exterior e esporadicamente à substituição do funcionário que assegurar o horário noturno; uma outra exerce funções de cozinheira e ainda um outro funcionário assegura, quase exclusivamente em regime de teletrabalho, a gestão de eventos e estratégia exterior, o que, a título de exemplo, bem demonstra a dificuldade que a empresa enfrenta em garantir que tudo funciona com o escasso quadro de pessoal que lhe é financeiramente possível manter.

Sem esquecer que, como se referiu, as suas funções não são desempenhadas por qualquer outra pessoa não sendo sequer asseguradas pela gerência da empresa uma vez que as funções da gerente estão também elas definidas respeitando ao Centro de Yoga.

Como sabe, num período em que se encontrou ausente as suas funções foram asseguradas, a título muitíssimo excecional e de urgência, pela filha da gerente situação que foi transitória não havendo na empresa forma de a fazer substituir.

Sendo certo que, como sabe também, todos os meses cada um dos funcionários descansam um sábado e um domingo seguidos.

A acedermos ao por si solicitado seria impossível, com a estrutura que temos e necessidades de trabalho que temos, garantir aos seus colegas a manutenção de tal fim de semana mensal.

Não dispondo também esta empresa de condições financeiras para contratar mais funcionários alargando assim o seu mapa de pessoal e o número de pessoas disponíveis para exercer as muitas tarefas imprescindíveis ao nosso regular funcionamento e das estruturas que temos.

Esta empresa labora com o número mínimo de funcionários necessários para ter o empreendimento em funcionamento.

Se a ... estivesse ausente todos os domingos e ainda dois sábados do mês, tal significaria que apenas poderíamos já contar com 8 pessoas disponíveis, sendo certo que dessas 8 uma estaria igualmente a gozar o seu dia de descanso obrigatório e ainda o de compensação do banco de horas o que nos colocaria na situação de apenas podermos contar com o trabalho de 7 pessoas, funcionários estes que, como se referiu, têm categorias profissionais definidas e diversas não desempenhando todos as mesmas funções.

O que, aliado às funções por si desempenhadas e que não podem ser asseguradas por nenhum outro funcionário, nos colocam perante uma impossibilidade.

Tal redução de funcionários seria insustentável também tendo em conta a natureza da nossa atividade e o facto de os fins de semana, assim como as sextas-feiras, serem dias em que as necessidades de trabalho aumentam.

Nesse cenário seria impossível organizarmos horários e turnos capazes de assegurar o funcionamento mínimo das nossas instalações não sendo também possível de momento, desde logo por razões financeiras, aumentar o mapa de pessoal através da contratação de novos funcionários por forma a compensar as limitações horárias do atual quadro de funcionários.

Assim, reiteramos que estamos sensíveis para que dentro das possibilidades desta empresa seja encontrada uma solução exequível manifestando a nossa disponibilidade para dialogar sobre o assunto.

(...)"

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

"(...)

Prezados,

Segue esta carta para demonstrar o meu descontentamento relativo à vossa recusa perante o meu pedido de horário flexível para trabalhadores com responsabilidades parentais.

Como citado anteriormente, este pedido depreende-se com o facto de o pai do meu filho também trabalhar por turnos, e pelo horário da creche.

Ora, se a creche abre às 8h e fecha às 18h, eu não poderei ficar até às 18h como por vós citado.

A creche fica fora da nossa área de residência, a 12km da nossa casa, não existem transportes nem públicos nem escolares, ficando a caminho do meu posto de trabalho (com apenas um pequeno desvio) e completamente oposto ao trabalho do pai. Ou seja, enquanto eu tenho que fazer um desvio de apenas 3 km, o pai teria que fazer quase mais 20km que o habitual, por cada viagem à creche. Com a falta de vagas em creches, infelizmente temos que nos sujeitar ao que há.

Não disponho de ajuda aos fins de semana para ficar com o bebé, apenas consigo conciliar 2 sábados de manhã, com a minha irmã. Sábados esses citados no meu pedido, repartindo a folga desse sábado para um dia de semana à vossa escolha, ficando com meia folga no sábado e meia folga durante a semana (em 2 semanas por mês, tendo as outras 2 que ter os sábados completos por falta de possibilidade de deixar o bebé com alguém).

Relembro também o facto de que desde há cerca de 3 anos, que eu disponho dos Domingos de folga, pelo que agora me querem trocar esse dia. Sempre tive esse dia de folga sem exceção, e com menos funcionários na

empresa. Quando éramos apenas 7, a minha folga, desde que assumi as funções que tenho, sempre foi aos domingos.

Uma vez que as minhas funções são efetuadas apenas por mim, e são funções mais “administrativas”, não vejo o problema das folgas aos fins de semana, porque o trabalho pode ser feito a qualquer momento, menos as encomendas que são feitas em dias específicos, sempre em dias úteis, o que também é uma vantagem as folgas não serem em dias úteis.

Como devem perceber, 1 folga semanal com um bebé de 5 meses em casa, não é de todo uma opção viável, muito menos a folga sendo durante a semana em que nem sequer a posso passar com o meu filho pois ele estará na creche.

Há vários fatores para o meu pedido.

Apesar de no meu contrato de trabalho a minha função na empresa ser Sub-Chefe de Operações, tal como descreveu, as minhas funções são maioritariamente administrativas.

O contrato coletivo de trabalho da empresa, entre a Ahresp e o Sítese, identifica, no capítulo V, secção 1, cláusula 26, ponto 2, o seguinte: “para os empregados administrativos o descanso semanal será ao sábado e ao domingo, salvo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

“(...)”

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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e

inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

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

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

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

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

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

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

2.13. O 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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

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

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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

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

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. No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído, um horário semanal compreendido entre as 8:30h e as 17:30h, de segunda-feira a sexta-feira, com duas folgas por mês ao sábado e ao domingo, e nas outras duas semanas, folga semanal de 4 horas, das 8:30h às 12:30h, e o sábado das 8:30h às 12:30h, a fim de prestar assistência ao seu filho de 5 (cinco) meses, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora fundamenta a recusa em exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.28. 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.

2.29. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.30. Alvitados os argumentos da entidade empregadora, verifica-se, *in casu*, que o horário flexível solicitado pela requerente poria em causa o funcionamento da empresa, porquanto, se por um lado, a trabalhadora é a única funcionária a assegurar as funções por si desempenhadas e que não podem ser asseguradas por nenhum outro/a funcionário/a, por outro lado, o horário solicitado, nomeadamente o regime de folgas, nos termos em que foi formulado, colocaria em causa a organização e funcionamento da empresa, aos fins de semana, face aos recursos humanos necessários e disponíveis. Obrigando a toda uma reorganização dos tempos de trabalho, inclusive, os dias de descanso dos/as demais trabalhadores/as.

2.31. Neste contexto, e tendo em conta o atrás referido, resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora, a demonstração objetiva de exigências imperiosas de funcionamento da empresa nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, na medida em que foram alegados pela entidade empregadora factos concretos que obstam à fixação do horário flexível solicitado.

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, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. Sem prejuízo do exposto, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE SETEMBRO DE 2023