

PARECER N.º 863/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 4358-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 06.09.2023, via correio electrónico, e posteriormente via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Fiel de Armazém naquela organização.

1.2. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 17.08.2023, o trabalhador formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“Assunto: pedido de prestação de trabalho em horário flexível.

Ex.mos Senhores,

Os meus melhores cumprimentos.

Venho pela presente solicitar a V.ªs Ex.as a ponderação e a aceitação de um pedido de horário flexível para a prestação do meu trabalho.

Como é do vosso conhecimento, desempenho actualmente (de acordo com o recibo de vencimento) as funções de fiel de armazém, sempre o tendo feito de forma zelosa e eficiente contribuindo para o bom nome e reputação da vossa prestigiada empresa, da qual me orgulho de fazer parte enquanto trabalhador.

Como sabem, ao longo destes 24 anos de serviço sempre tive um horário das 6 às 14h, o que me permitiu conciliar a minha vida profissional e familiar a qual tem necessidades específicas e particulares visto ter um filho com uma deficiência crónica com um grau de incapacidade de 94%.

No início do corrente mês de Agosto, vi-me confrontado com uma alteração de horário, feita unilateralmente e sem aviso prévio por parte de V.ªs Ex.as.

Salvo o devido respeito, não existe qualquer razão que justifique essa alteração (nem alteração das circunstâncias) só o podendo entender como uma forma de retaliação por ter reclamado as minhas condições de trabalho e os meus direitos.

Mais, como muito bem sabem, tal alteração do horário de trabalho, inviabiliza o cumprimento das minhas responsabilidades parentais, visto que tenho que ir todos os dias buscar o meu filho à escola às 17h (no ...) e à sexta-feira tenho que estar em casa às 14:45h para que possa estar presente e sejam prestados os cuidados de fisioterapia ao domicílio em casa ao meu filho, sendo que previamente tenho que o ir buscar à escola.

Por esse motivo, solicitei a alteração do meu horário, pese embora até à presente data nenhuma resposta me tenha sido dada.

Assim, vejo-me obrigado a enviar a presente missiva a solicitar a isenção de horário de molde a poder assegurar e acompanhar o meu filho com doença crónica, visto que de outra forma a assistência será irremediavelmente posta em causa não podendo cumprir as minhas obrigações familiares (e colocando em causa a saúde do meu filho).

Assim, sou pai de um maior com deficiência crónica (doença progressiva) com um grau de incapacidade de 94% que necessita de muitos cuidados e frequência de fisioterapia.

O horário de trabalho que sempre fiz ao longo dos 24 anos de serviço foi de segunda a sábado das 6h às 14h. Tal horário permite conciliar a minha vida profissional e familiar prestando a assistência ao meu filho com necessidades especiais, embora nem sempre o consiga fazer aos Sábados visto a minha esposa trabalhar por turnos que compreendem o trabalho aos sábados e domingos. Com muito esforço meu, tenho cumprido o horário estipulado sendo que actualmente já não o conseguirei fazer aos Sábados visto ter necessidade de estar em casa para assistência ao meu filho que tem necessidade de acompanhamento cada vez maiores e visto a minha esposa, conforme referi, ter que trabalhar nesse dia.

Com o horário que fixaram para a prestação do meu trabalho de terça a sábado das 6h às 11h e das 13h às 16h com início em 01 de Agosto de 2023, não conseguirei cumprir com as minhas obrigações familiares mormente a assistência imprescindível e inadiável ao meu filho com doença crónica e incapacidade de 94%.

Face ao supra exposto e conforme referi, esse horário não me permite acompanhar o meu filho, quer no que respeita à sua educação, aos cuidados socio/psicológicos/físicos e culturais que necessita.

Como é do vosso conhecimento sou casado, sendo o meu agregado composto por mim, minha esposa e filho com doença crónica com um grau de incapacidade de 94%.

A minha esposa trabalha por turnos, tendo solicitado junto da entidade empregadora um horário que lhe permitisse ir levar o meu filho à escola às 8h, visto que esse era o horário em que eu me encontrava a trabalhar, tendo turnos rotativos com os horários das 9h às 6h; 9.30h às 18.30h e 10 às 19.30h, incluindo Sábados e Domingos.

Tenho por isso necessidade, por não ter mais ninguém a que possa recorrer, de ir buscar o meu filho com doença crónica e incapacidade de 94% à escola (situada no ...) e ficar com ele quando aquele termina as atividades letivas, incluindo os fins-de-semana.

Mais, de estar em casa com ele, após o ir buscar à escola às sextas-feiras às 14:45h visto que esse é o horário das sessões de fisioterapia que lhe são prestadas no domicílio (conforme contrato de prestação de serviços que já vos enviei) e ficar em casa com ele após as mesmas terminarem.

Face a este quadro, venho pelo presente solicitar/pedir a prestação de trabalho no regime de flexibilidade de horário.

De acordo com o disposto n.º 1 do artigo 56.º do Código de Trabalho, "o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente de idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos".

Dito isto, gostava que considerassem o seguinte horário (em parte coincidente com o horário que faço actualmente e que me foi fixado por V.ªs Ex.as, ou coincidente com o que sempre prestei nos 24 anos de serviço tendo em conta a presente situação):

Prestação do meu horário de trabalho de Segunda a Sexta feira, a fixar por V.ªs Ex.as, de acordo com as necessidades da empresa, de segunda a sexta-feira desde que a hora de saída seja de segunda a quinta-feira até às 16:30h - de molde a poder ir buscar o meu filho à escola -, e às sextas-feiras até 14:00 horas - para ir buscar o meu filho à escola e estar em casa para as sessões de fisioterapia domiciliária e aí ficar com ele.

Mais, proponho que o meu horário de almoço seja reduzido para meia hora como sempre aconteceu até 01 de Agosto.

Em alternativa, proponho que sejam fixadas quatro horas fixas de segunda a quinta-feira, por V.ªs Ex.as, desde que não seja ultrapassada a hora de saída das 16:30h e à sexta-feira quatro horas fixas desde que não seja ultrapassada a hora de saída das 14:00 horas, sendo as restantes prestadas com flexibilidade de acordo com as minhas necessidades e nos tempos por mim escolhidos.

Mais, desde já manifesto a previsão de prestar o meu trabalho em regime de horário flexível durante a vida do meu filho (que será seguramente mais de 10 anos), ou altura em que os seus horários escolares e de fisioterapia sejam alterados e enquanto a minha esposa prestar o seu trabalho no regime de turnos rotativos.

Informo que me encontro disponível para uma sugestão da vossa parte para um horário que seja mais conveniente para V.ªs Ex.as desde que não afete os meus direitos e as minhas responsabilidades enquanto pai.

Desde já me colocando à vossa disposição para qualquer esclarecimento que entendam pertinente e fico a aguardar uma resposta da vossa parte com a maior brevidade possível.

Sem outro assunto, renovo os meus melhores cumprimentos.

Junto em anexo: documento comprovativo da situação alegada mormente atestado de incapacidade do meu filho, decisão judicial de maior acompanhado e declaração emitida pela entidade patronal da minha esposa.”

1.3. Por documento escrito, recebido pelo trabalhador em 31.08.2023, a entidade empregadora comunicou ao mesmo a sua intenção de recusar o pedido formulado, conforme se transcreve:

“Exmº Senhor,

Acusamos a receção da missiva de V. Exª, datada de 2023.08.16 e pela signatária recebida em 2023.08.17, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Face ao teor da mesma, somos a informar, nos termos do disposto nos números 2 a 4 do artigo 57º, não ser possível satisfazer, na totalidade, o seu pedido de horário flexível, nos termos pretendidos naquela missiva, pelos motivos doravante aduzidos.

Conforme bem sabe, não existe receção de mercadoria às segundas feiras, havendo aos sábados, pelo que não podemos, por manifesta e notória exigência imperiosa do funcionamento da empresa, alterar o seu horário laboral de 2ª a 6ª feira.

Situação, aliás, que anteriormente e durante muitos anos nunca se colocou da sua parte, não justificando sequer a mesma.

Aceitamos o seu pedido de passar a sair à sexta feira pelas 14 horas, a fim de poder prestar assistência a seu Filho.

Devendo o horário de sexta feira ser preenchido o seguinte modo:

- das 6 às 11 horas receção de mercadoria;*
- das 11 às 11,30 horas pausa;*
- das 11,30 às 14 horas realização de outras funções já por V. Exª desempenhadas;*

Antes de terminar não queremos deixar de referir que a alteração do horário foi dada a conhecer há cerca de dois meses atras, conforme bem sabe, o que se verificou por necessidade absoluta de reorganização da nossa loja.

A signatária está disponível para colaborar com os seus colaboradores, devendo haver reciprocidade nesta atitude.

Recordamos que ainda há bem pouco tempo solicitou alteração período de férias a qual, de imediato, lhe foi concedida.

Sendo de notar que da parte de V. Ex.ª, nos últimos tempos, nem sempre a sua atitude se tem pautado pela intenção e vontade de colaborar com a sua entidade patronal, o que registamos e lamentamos.

Fica a signatária disponível para tentar alcançar um consenso sobre a situação em apreço.

Com os melhores cumprimentos.”

1.4. Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 05.09.2023, o trabalhador apresentou apreciação àquela intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

“Assunto: apreciação à intenção de recusa parcial do pedido de prestação de trabalho em horário flexível.

Ex.mos Senhores,

Os meus melhores cumprimentos.

Acuso a vossa missiva datada de 30 de Agosto e recepcionada em 31 de Agosto de 2023, a qual mereceu a minha melhor atenção.

Na mesma, informam-me V^a Ex.as, não ser possível satisfazer, na totalidade, o meu pedido de prestação de trabalho em horário flexível, alegadamente por não existir recepção de mercadorias às segundas feiras havendo aos sábados o que os impossibilitaria, por manifesta e notória exigência de funcionamento da empresa, alterar o meu horário laboral de 2.^a a 6.^a feira.

Alegam ainda que "anteriormente e durante muitos anos (a situação) nunca se colocou da sua parte, não justificando sequer o mesmo".

Aceitam o pedido de passar a sair à sexta-feira pelas 14 horas, a fim de poder prestar assistência ao meu filho, devendo o "horário de sexta feira ser preenchido o seguinte modo:

- das 6 às 11h receção de mercadorias;*
- das 11h às 11.30h pausa;*
- das 11.30 às 14 horas realização de outras funções já por V.^a Ex.a desempenhada".*

Salvo o devido respeito, não concordo com o teor da mesma, parecendo-me que existirá lapso da vossa parte na análise do pedido formulado, sendo que pela presente resposta e esclareço o seguinte:

Em primeiro lugar, referem V.^a Ex.as, que não podem aceitar o pedido nos termos formulados na missiva de segunda a sexta feira uma vez que não existe receção de mercadorias às segundas feiras e existe aos Sábados.

Tal não corresponde a verdade, como muito bem sabem V.^{as} Ex.as, havendo entregas de encomendas aos Sábados, domingos e segundas feiras.

Situação diversa é o facto de, ao longo dos mais vinte anos de serviço, o meu horário ter sido sempre fixado de terça a sábado, das 6 às 14 horas.

De igual modo desconheço, não aceitando por isso a alegação sem qualquer facto que o sustente, a necessidade de alterar o meu horário por motivos de "reestruturação da empresa", ou que tenha sido informado da alteração há dois meses.

De facto, mal tive conhecimento da alteração do horário, e porque o novo horário colidia com a necessidade de estar em casa para as sessões de fisioterapia ao domicílio prestadas à sexta feira de tarde ao meu filho (essenciais para o seu bem estar e saúde) de imediato (dia 2/8/2023) pedi a alteração do meu horário à sexta-feira, sem que contudo tenha obtido qualquer resposta por parte de V.^{as} Exas, para além da que recebi agora.

Tal ausência de resposta originou a que na primeira semana de Agosto, por não poder estar em casa com o meu filho na hora da prestação da fisioterapia ao domicílio (conforme contrato de prestação de serviços que tive o cuidado de vos enviar e que de resto já era do vosso conhecimento) aquela não pudesse ter lugar ficando assim o meu filho privado de ter a fisioterapia de que tanto necessita nessa semana.

Mais, tal só não sucedeu nas semanas seguintes em virtude de aquele ter sido hospitalizado e me encontrar (face ao seu agravamento de saúde) de baixa para assistência a filho com doença crónica, como bem sabem V.^{as} Ex.as.

Referem ainda que não foi justificada a necessidade de não prestação do meu trabalho aos sábados.

Tal não corresponde à verdade, uma vez que tal como referi, e venho mais uma vez reforçar o meu filho padece de doença crónica progressiva com uma incapacidade de 94%.

Tal doença, cria uma dependência dos seus progenitores absoluta, tendo que estar sempre alguém presente que lhe preste assistência.

Se tal não sucede quando se encontra na escola que frequenta (no ..., de segunda a sexta feira das 9h às 17h), o mesmo já não acontece quando está em casa aos fins-de-semana ou à sexta de tarde porque tem fisioterapia ao domicílio.

Conforme referi (e documentação que envie) a minha esposa trabalha por turnos, trabalhando aos fins-de-semana.

O que origina, com o agravamento do estado de saúde do meu filho (realça-se que infelizmente é uma doença progressiva), que tenha a necessidade de estar em casa aos fins-de-semana para lhe prestar assistência visto que a minha esposa não pode e não posso pedir ajuda de terceiros que não sabem como prestar a assistência "especial" que o meu filho necessita (sendo que não dispomos de meios económicos que nos permita contratar ninguém com um conhecimento especializado).

Sendo uma doença progressiva não compreendo a alegação de que a situação nunca se colocou visto as necessidades de assistência, infelizmente, serem cada vez maiores e não conseguir de outra forma prestar essa assistência ao meu filho.

Mais, não se tendo pronunciado quando ao meu pedido de flexibilidade nos termos que solicitei nos restantes dias, ou seja, terças, quartas e quintas-feiras (somente se pronunciaram relativamente aos Sábados e sextas feiras) dentro do prazo de resposta, entendo que o mesmo foi aceite.

Assim, de acordo com o n.º 2, do artigo 56.º, do Código do que "o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

E ainda que de acordo com o disposto no n.º 3 da mesma disposição legal, "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 de se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) Estabelecer um período para o intervalo de descanso não superior a duas horas"*

No meu pedido solicitei a prestação de trabalho num horário de trabalho flexível de molde a que o mesmo fosse compatível com as minhas responsabilidades familiares visto ter um filho com uma doença crónica progressiva e com incapacidade de 94%, tendo para o efeito, nos termos do disposto 56, n.º 2 do C.T. indicado os limites - hora de saída que o poderia fazer e dias - podendo V.ªs Ex.as, de acordo com o disposto no n.º 3 do citado preceito legal elaborar o horário a praticar/implementar/cumprir, ou em alternativa fixar 4 horas fixas (com o limite temporal referido de horas de saída) sendo o restante fixado por mim.

Apenas pretendo um horário que me permita estar com o meu filho em casa quando aquele não esteja na escola e às sextas feiras de tarde quando lhe são prestadas sessões de fisioterapia domiciliária para assim prestar a assistência absolutamente essencial visto aquele estar dependente de terceira pessoa e não ter meios ou quem possa assegurar os cuidados básicos que o meu filho necessita, visto a minha

mulher trabalhar por turnos com duas folgas semanais com o horário solicitado de entrada às 9 para poder levar o meu filho à escola (vista que esse é o meu horário de trabalho habitual)

Se conseguisse conciliar as minhas responsabilidades familiares com outros horário, creiam que não estaria a fazer o presente pedido, apesar de ser um direito que me assiste.

De qualquer forma, e salvo o devido respeito, não sou obrigado a comprovar tal situação uma vez que, segundo o disposto no n.º 1 do art.º 56.Q do C.T. o "direito pode ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos".

Para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).

Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar (...) "em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste: (...)*
- i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)"*

O n.º 2 do mesmo. artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Estando em condições de me ser atribuído a prestação de trabalho em horário flexível, tendo-o requerido dentro do prazo legal, com todos os formalismos, e dentro do estabelecido no art.º 56.º do C.T. em horário flexível, entendo que V.ªs Ex.as, apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, coisa que não acontece.

Salvo o devido respeito, o período em que pedi a prestação de trabalho em trabalho flexível é compatível com as necessidades da empresa. De facto, e se é certo que sempre prestei o meu trabalho de terça a sábado, também é certo que a minha vida pessoal se alterou com o agravamento do estado de saúde do meu filho o que implicou, necessariamente, obrigações familiares que até então não tinha.

De qualquer forma, tendo V.ªs Ex.as entregas de mercadorias também aos domingos e segundas-feiras, podendo fazer as minhas funções de segunda a sexta feira, os horários que solicitei revelam que o meu pedido é exequível.

Referem V.ªs Ex.as, exigências imperiosas da empresa que obstam à aceitação do meu pedido no entanto não especificam as mesmas, ou comprovam a impossibilidade de me substituir por outro trabalhador, não apresentando factos que clarificassem que o horário solicitado não é exequível dentro dos horários existentes ou que a sua concessão implicaria a ausência de funcionamento da loja durante o período de ausência por mim requerido, o que poderia, eventualmente, justificar a indispensabilidade do trabalho prestado.

Por todo o exposto, solicito a reanálise do pedido e pronúncia sobre os tempos de trabalho a prestar em regime de flexibilidade, vindo a final ser aceite o pedido formulado de prestação de trabalho em regime de flexibilidade nos termos anteriormente requeridos, isto é, ser o horário de trabalho fixado por V.ªs Ex.as, de acordo com as necessidades da empresa, (em parte coincidente com o horário que faço actualmente e que me foi fixado por V.ªs Ex.as, ou coincidente com o que sempre prestei nos 24 anos de serviço tendo em conta a presente situação) em que a prestação do meu horário de trabalho seja de Segunda a Sexta feira, e desde que a hora de saída seja de segunda a quinta-feira até às 16:30h - de molde a poder ir buscar o meu filho à escola-, e às sextas-feiras nos moldes que já se pronunciaram (e aceite).

Em alternativa, proponho que sejam fixadas quatro horas fixas de segunda a quinta-feira, por V.ªs Ex.as, desde que não seja ultrapassada a hora de saída das 16:30h e à sexta-feira quatro horas fixas desde que não seja ultrapassada a hora de saída das 14:00 horas (conforme aceite por V.ªs Ex.as), sendo as restantes prestadas com flexibilidade de acordo com as minhas necessidades e nos tempos por mim escolhidos.

Informo que me encontro disponível para uma sugestão da vossa parte para um horário que seja mais conveniente para V.ªs Ex. as desde que não afete os meus direitos e as minhas responsabilidades enquanto pai.

Por fim, não posso deixar de lamentar a afirmação de que nos últimos tempos a minha atitude nem sempre se tem pautado pela intenção e vontade de colaborar com a entidade patronal, pois sempre fiz

o contrário, sobrepondo os meus interesses pessoais em prol da empresa trabalhando com zelo no cumprimento das minhas obrigações, sendo o único funcionário no armazém que assegura a receção de todas as mercadorias de uma loja com a envergadura de V.^{as} Exas.

Apesar disso e de lamentar a forma como veem a minha prestação de trabalho, e como têm procedido comigo tratando-me de forma diferenciada em relação aos demais colegas desde que reclamei os meus direitos, continuo disponível para uma solução de consenso.

Pelo que, desde já, me colocando à vossa disposição para qualquer esclarecimento que entendam pertinente, fico a aguardar uma resposta da vossa parte com a maior brevidade possível.

Sem outro assunto, renovo os meus melhores cumprimentos.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(…) 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. 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. No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 7 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 à entidade empregadora 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. 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)].

III – O caso em análise

3.1. O trabalhador requerente, pai de maior com deficiência, solicita a prática de um horário flexível cuja hora de termo do período normal de trabalho diário seja às 16h30, de segunda a quinta-feira, e às 14h00 às sextas-feiras. Justifica tal pretensão com as necessidades de acompanhamento do seu filho, designadamente na recolha do mesmo no estabelecimento escolar e nas sessões de fisioterapia que ocorrem às sextas-feiras.

3.2. A entidade empregadora defere parcialmente o pedido do trabalhador, na parte respeitante ao horário a praticar às sextas-feiras, recusando, contudo, a prática do horário flexível nos restantes dias solicitados, alegando que não existe receção de mercadoria às segundas-feiras, mas sim aos sábados.

Em sede de apreciação, o trabalhador contradita tal cenário, referindo existir entrega de mercadorias aos sábados, domingos e segundas.

3.3. Recorde-se que, nos termos do art.º 57º, nº2 do CT, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

Consequentemente, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador sempre terá de atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

3.4. A propósito da concretização daquele conceito indeterminado, referiu o Ac. Tribunal da Relação de Évora, proc. nº 3824/18.9T8STB.E1, relator Paula do Paço, que *“A expressão utilizada pelo legislador “exigências imperiosas” é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a de 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 Código do Trabalho. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à 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”*.

3.5. Ora, não se podem dar por verificadas tais exigências imperiosas no caso *sub judice*, uma vez que a entidade empregadora não só não demonstrou a inexistência de entrega de mercadoria às segundas-feiras, como não demonstrou a impossibilidade de atribuir ao trabalhador outras funções naqueles dias, ou sequer a impossibilidade da sua substituição aos sábados, não estando, assim, provado qual o prejuízo para o normal funcionamento do serviço decorrente da concessão do horário flexível ao requerente, cujo filho é portador de um grau de incapacidade de 94%.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

4.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

4.3. 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 tutela da parentalidade.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 27 DE SETEMBRO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).