

PARECER N.º 735/CITE/2019

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 5217/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 09.12.2019, por correio eletrónico, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, em 22.11.2019, para assistência a dos 2 (dois) filhos menores, por um período de 2 anos, com início a 02/01/2020.
- 1.3. Sustenta o pedido no facto de ambos os progenitores praticarem horário de laboração contínua, o que dificulta a organização familiar e acompanhamento necessário aos filhos.
- 1.4. A entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, datada de 25.11.2019, comunicando à trabalhadora a intenção de recusa do pedido ao trabalhador e por este recebida em 08.01.2019, nos seguintes termos:

“(…)

Em resposta à carta acima referenciada, recebida a 22/11/2019, a qual nos mereceu a melhor atenção, vimos pela presente informar a nossa intenção de recusar o pedido de V/Exa. (de trabalhar em regime de trabalho flexível, com horário de entrada entre as 08h30 e as 09h00 e saída entre as 17h00 e 17h30), uma vez que as funções e o posto de trabalho que V/Exa na ... não consentem qualquer flexibilização de horário, tendo em conta a estrutura de turnos da empresa.

A empresa é uma fábrica que funciona num sistema de horários de laboração contínua e encadeados, os quais se encontram organizados da seguinte forma:

- *1.º turno fixo (das 06h00 às 14h30, de 2.ª a 6.ª)*
- *2.º turno fixo (das 14h30 às 23h00, de 2.ª a 6.ª)*
- *3.º turno fixo (das 22h30 às 7h00, de 2.ª a Sábado)*
- *3.º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 2.ª a 5.ª e das 23h00 às 08h30 na 6.ª)*
- *4.º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 2.ª a 4.ª e das 06h00 às 15h30 no Sábado e Domingo)*
- *5.º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 5.ª a Sábado e das 19h30m às 06h00 de Sábado e saída às 6h00 Domingo e das 19h30 de Domingo às 06h00 na segunda-feira)*
- *Laboração contínua (4 turnos sujeitos a uma escala rotativa nas 52 semanas do ano)*

Na elaboração dos referidos turnos (laboração contínua e encadeados) a empresa teve em consideração a necessidade de implementar um

sistema de horários/turnos que lhe permitisse assegurar, de forma continuada, o funcionamento da fábrica, o que conseguiu, respeitando os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal e os dias de descanso dos trabalhadores.

Ora o horário flexível solicitado por V/Exa. não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes na produção, sendo que o funcionamento rotativo e encadeado dos mesmos não é compatível com a implementação de horários flexíveis como o requerido por V/Exa., sob pena de se comprometer o funcionamento da produção e da própria empresa, conforme já aliás reconhecido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no âmbito de anteriores pedidos de horário flexível de outros trabalhadores da empresa.

A implementação do horário pretendido por V/Exa. obrigaria desde logo a empresa a contratar um novo trabalhador (para assegurar o trabalho de V/Exa. durante os seus períodos de ausência), o que se revela de todo inviável e inoportuno, face aos custos inerentes.

Nessa medida, qualquer alteração ao horário de trabalho de V/Exa. (laboração contínua) teria sempre de se circunscrever à transferência para um dos restantes turnos, acima identificados, sem prejuízo, evidentemente, da verificação prévia dos pressupostos que permitiriam tal medida.

Face ao exposto, e no presente contexto, não é possível à ..., satisfazer o pedido de V/Exa., pelo que não nos resta alternativa senão comunicar a nossa intenção de o recusar, face à sua impossibilidade de o recusar.".

- 1.5. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, datada de 4.12.2019, expedida por carta registada, com aviso de receção, com o seguinte teor:

"(...)

Venho por este meio contestar a decisão comunicada, por VI Exas, na V/ carta recebida no passado dia 02/12/20 19, a qual mereceu a minha melhor atenção.

Alegam V/ Exas que as minhas funções e o posto de trabalho que ocupo na ... não consentem qualquer flexibilização de horário de trabalho tendo em conta a estrutura dos turnos vigentes na empresa, sobe pena de comprometer o funcionamento da produção e o da própria empresa.

Ora, contrariamente ao que é dito por VI Exas, todos sabemos que existem vários postos de trabalho individuais, em toda a produção, compatíveis com a minha categoria profissional, ajustáveis ao horário flexível por mim solicitado, sem comprometer o funcionamento da produção nem mesmo o da empresa.

Antes de solicitar a flexibilidade do meu horário de trabalho, tive em conta todos os horários praticados na empresa, sendo que nenhum dos horários existentes me possibilita organizar a minha vida profissional com a minha vida familiar e dar a devida assistência aos meus filhos, daí não ter outra alternativa a não ser requerer a flexibilidade do horário ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho."

- 1.6. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 09.12.2019, por correio eletrónico.

*

- 1.7. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) 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 (...)”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)”.*
- 2.2. 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.

- 2.3. 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”.
- 2.4. 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 Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

- 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 Sociais¹, 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. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10. 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

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

- 2.11. 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.”*.
- 2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito *“(…) à 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.”*
- 2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14. 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.

- 2.15. 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 e a justificação da sua pretensão, 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).
- 2.16. 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.
- 2.17. 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.

- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.
- 2.19.** 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.
- 2.20.** 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”.

2.21. 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.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura 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 indicadas 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.

2.23. É doutrina maioritária 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 apontada 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.24. Assim, entende-se 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 consubstancia 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, observando 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.

2.25. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a

² 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.

³ ³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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

2.26. Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.27. 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 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 vem requerer à entidade empregadora que a autorize trabalhar em regime de horário flexível, com entrada entre as 08:30 as 09:00 horas e as 17:00 e as 17:30 horas,**

cuja presença obrigatória pretendo que seja o 1.º período de trabalho, por um período de 2 anos, com início a 02.01.2020.

2.28. A requerente sustenta o pedido no facto de o marido também trabalhar em laboração contínua o que dificulta o apoio aos 2 (dois) filhos menores, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, a fim lhes prestar o devido e necessário acompanhamento.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão argumentando que as funções e o posto de trabalho que o trabalhador ocupa na ... não consentem qualquer flexibilização de horário por se encontrarem estruturados num horário por turnos, encadeados entre si, em laboração contínua, que lhe permite assegurar de forma continuada o funcionamento da fábrica e respeitar os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, bem como, assim, os dias de descanso dos trabalhadores.

2.30. Afirma, ainda, que o horário solicitado não é enquadrável em nenhum dos turnos existentes na produção e reitera que o seu funcionamento rotativo e encadeado é incompatível com a implementação de horários flexíveis, sob pena de ficar comprometida a produção e o funcionamento da própria empresa, o que só seria ultrapassável recorrendo à contratação de outro/a trabalhador/a com a finalidade de assegurar os períodos de ausência do requerente, o que seria economicamente inoportável.

2.31. A entidade empregadora esclareceu que a empresa é uma fábrica que

funciona num sistema de laboração contínua (4 turnos sujeitos a uma escala rotativa nas 52 semanas do ano), com os seguintes horários:

- 1.º turno fixo (das 06h00 às 14h30, de 2.ª a 6.ª); 2.º turno fixo (das 14h30 às 23h00, de 2.ª a 6.ª); 3.º turno fixo (das 22h30 às 7h00, de 2.ª a Sábado); 3.º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 2.ª a 5 e das 23h00 às 08h30 na 6); 4.º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 2 a 4 e das 06h00 às 15h30 no Sábado e Domingo); 5.º turno parcial (das 23h00 às 6h00, de 5.ª a Sábado e das 19h30m às 06h00 de Sábado e saída às 6h00 Domingo e das 19h30 de Domingo às 06h00 na segunda-feira).

2.32. Analisados os fundamentos da intenção de recusa e os horários fornecidos, concluiu-se existir discrepância entre os horários indicados, 1.º, 2.º e 3.º “turnos fixos” e 3.º, 4.º e 5.º “turnos parciais” e a afirmação de que existem “4 turnos sujeitos a uma escala rotativa nas 52 semanas do ano”. Acresce que os horários são os da fábrica, mostrando-se, por esse motivo, necessário saber se coincidem com os horários praticados na ... onde a trabalhadora requerente exerce a sua atividade laboral.

2.33. A trabalhadora contesta a intenção de recusa e afirma que, contrariamente ao que é dito pela entidade empregadora, que existem vários postos de trabalho individuais, em toda a produção, compatíveis com a sua categoria profissional, ajustáveis ao horário flexível por si solicitado, sem comprometer o funcionamento da produção nem mesmo o da empresa.

2.34. Assim, para efeitos de apuramento da real e concreta organização horária do local de trabalho do requerente naquela empresa, designadamente na ..., não esclarece a entidade empregadora quais os

horários ali praticados, com indicação dos períodos de trabalho e dos períodos de descanso.

2.35. Analisados o pedido, os fundamentos da intenção de recusa e a apreciação do trabalhador, conclui-se que, eventualmente existirão outros horários que decorrem nos períodos entre as 8:30 e as 17:30h, praticados por trabalhadores com a mesma categoria profissional da requerente, porém nem a empresa nem a trabalhadora identificam que horários são esses.

2.36. Elucide-se que o **conceito de horário flexível** previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, reitera-se a posição explanada nos pontos 2.22 a 2.29. e remete-se para o entendimento da jurisprudência patente no Acórdão da Relação do Porto⁴, de 02.03.2017, de que se transcreve o seguinte excerto: - "(...) 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 e sublinhado nossos).

2.37. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele

4

<http://www.dgsi.pt/itp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

Acórdão: - "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.º1, 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.**" (negrito e sublinhado nossos).

2.38. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador e com consagração nas normas laborais de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.39. Do exposto, resulta não existir, em regra, qualquer incompatibilidade para a realização de horário flexível quando o trabalho se encontre organizado por turnos rotativos, em laboração contínua ou não. Porém, para que esta Comissão possa avaliar da possibilidade de autorizar o horário solicitado é imperativo demonstrar que esse horário existe no

serviço, designadamente através de informação sobre os períodos horários efetivamente realizados pelos/as trabalhadores/as na ... da empresa ou juntando documento (mapa, email ou outro) que comprove a organização horária ali estabelecida, o que não aconteceu no presente processo.

- 2.40.** Acresce que a trabalhadora apresentou o pedido acompanhado de uma declaração da composição do agregado familiar emitida pela Autoridade Tributária, porém não constam do pedido nem da referida declaração elementos que nos permitam conhecer qual a idade dos filhos menores que tem a cargo, sendo certo que o limite legal para exercer o direito previsto no art.º 56.º do Código do Trabalho são os 12 (doze) anos de idade do(s) menor(s).

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 ..., sem prejuízo de ser apresentado novo pedido compatível com os horários existentes, os quais deverão ser identificados, e indicadas as idades dos menores.
- 3.2. O empregador deve proporcionar aos trabalhadores/as 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 aos trabalhadores/as essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

*

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP), COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

- "A CGTP vota contra o presente projeto de parecer por se entender que a empresa não pode desconhecer a idade dos filhos da trabalhadora, pois esses elementos têm de ser comunicados obrigatoriamente à empresa, por outro lado, também se entende que existem horários que são passíveis de responder ao princípio da conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e pessoal."