

PARECER N.º 33/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à 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 112 – FH/2014

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31.01.2014, da Direção de Recursos Humanos do Grupo ...relativo à empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções na cafetaria denominada "...", sita em ..., conforme se transcreve:

“A ..., S.A. (adiante designada «...») tem ao seu serviço a trabalhadora...

A referida trabalhadora requereu à ..., por carta entregue por correio postal no dia 07.01.2014, a atribuição de um horário de trabalho diferente daquele que tem vindo a praticar nos últimos tempos (cf. documento n.º 1 [páginas 1,2,3 e 4], que se junta em anexo).

Não tendo sido possível chegar a um acordo, a ... comunicou à trabalhadora, por carta entregue em mão própria no dia 23.01.2014, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cf. documento n.º 2, que se junta em anexo).

No dia 29.01.2014, a ... recebeu a apreciação da trabalhadora, que foi remetida por correio postal registado (cf. documento n.º 3, que se junta em anexo).

Uma vez que o pedido inicialmente formulado pela trabalhadora não é claro, vimos solicitar o parecer de V. Exas. sobre se o mesmo se enquadra nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Caso V. Exas. entendam que o pedido da trabalhadora é um pedido de horário flexível enquadrável naqueles artigos, a ... vem, pela presente, solicitar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Permanecemos ao dispor de V. Exas. para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário.”

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 7.01.2014 é formulado nos termos que se transcrevem:

“ Eu, ... n.º ... venho através desta carta pedir apoio e compreensão de sua parte para com o problema que estou de momento a atravessar, o meu filho sofre de um problema crónico, asma brônquica e hipersensibilidade não podendo ficar exposto a agentes agressores como neste caso o frio e a chuva sei que se torna por vezes quase impossível de evitar que isso aconteça mas até há algum tempo atrás sempre me foi possível acompanhar de perto e estar presente em situações que requeriam a minha ajuda, foi sempre essa a minha prioridade, motivo esse que me levou a colaborar com esta entidade como part-time, registos anteriores podem comprovar que o meu horário sempre foi entre as 9 e as 15 horas, fui abordada várias vezes por a minha chefia acerca de um possível full-time, a minha resposta sempre foi que de momento era impossível o fazer mas a minha disponibilidade dentro daquilo que me era possível sempre foi total, quando se deu esta alteração de horário pensei que os part-time se iriam revezando entre si, como tal eu não ficaria com a semana toda das 16 às 20, mas isso não aconteceu, mantenho durante a semana o mesmo horário não tendo forma de ir buscar o ... à escola, acabo por pedir a colaboração da minha mãe, (visto o meu marido não ter horário nem local definido de trabalho) que como não tem carta de condução sujeita o meu filho a 1 Km ao frio e à chuva, acabando por ficar doente, peço encarecidamente que analise este meu pedido para que eu possa estar mais presente na saúde dele e possa ajudá-lo, quer na administração da medicação quer no acompanhamento diário.

Junto em anexo toda a documentação que comprova a informação prestada.”

1.1.2. Da intenção de recusa, notificada à trabalhadora em 23.01.2014 constam os seguintes argumentos:

“Assunto: recusa de horário de trabalho solicitado.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 07.01.2014, da carta que V. Exa. dirigiu à sua entidade empregadora, a ..., S.A. (doravante designada ...).

Através daquela carta V. Exa. requer uma alteração do seu horário de trabalho, por forma a conseguir ir buscar o seu filho à escola.

Após análise do pedido de V. Exa., a ... vem, pela presente, comunicar-lhe a intenção de recusa do horário solicitado, uma vez que existem exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento em que presta atividade, que obstam à pretendida alteração de horário de trabalho.

Com efeito, V. Exa. exerce funções na cafetaria da ... denominada «...», situada em ... O período de abertura da cafetaria ao público é entre as 08H30 e as 22H00 (segunda a domingo). V. Exa. tem um período normal de trabalho de vinte horas semanais, cinco dias por semana, com folgas rotativas. Neste momento, V. Exa. realiza o horário de trabalho compreendido entre as 16H00 e as 20H00, nos dias de semana, e entre as 11H00 e as 15H00, aos sábados e domingos.

A cafetaria de ... tem 8 trabalhadoras. Com exceção da Sra. ... e da Sra. ..., todas as trabalhadoras da cafetaria têm filhos menores de 12 anos.

Cinco dessas trabalhadoras prestam atividade a tempo completo (sendo que uma delas está, neste momento, ausente por baixa prolongada). As restantes 3

trabalhadoras (entre as quais se inclui V. Exa.) exercem a sua atividade a tempo parcial, tendo um período normal de trabalho semanal de 20 horas.

As três trabalhadoras que prestam atividade a tempo parcial praticam um dos seguintes horários: (i) das 11H00 às 15H00; (ii) das 16H00 às 20H00; (iii) das 18H00 às 22H00. É nestes três horários que a ... tem necessidade de reforçar a equipa da cafetaria com trabalhadores a tempo parcial, por forma a fazer face aos picos de venda e de afluência de clientes que se têm verificado. Neste contexto, não é possível satisfazer o pedido de V. Exa. de alteração de horário.

Com a atual organização da cafetaria e respetivas exigências de serviço, a ... apenas poderia antecipar o seu horário de trabalho para o período compreendido entre as 11H00 e as 15H00, pois não existe nenhum outro horário na loja que termine antes das 20H00. Porém, essa alteração iria ter implicações diretas na vida da Sra. ..., que passaria a ter de fazer, durante os dias de semana, o horário compreendido entre as 16H00 e as 20H00. A ... questionou a Sra. ..., para saber se esta estaria interessada em realizar o horário entre as 16H00 e as 20H00, mas esta recusou aceitar tal alteração de horário, invocando ter também responsabilidades relacionadas com o seu filho menor. Assim, uma vez que a Sra. ... não aceita passar a exercer atividade no horário compreendido entre as 16H00 e as 20H00, não é possível atribuir a V. Exa. o horário compreendido entre as 11H00 e as 15H00.

Por outro lado, V. Exa. não aceitou as propostas que lhe foram feitas pela ... no decurso destes últimos dias, concretamente:

1. Realizar, nos dias de semana, o horário compreendido entre as 18H00 e as 22H00. A Sra. ..., que pratica atualmente esse horário, manifestou disponibilidade para passar a realizar o horário compreendido entre as 16H00 e as 20H00. Assim, se aceitasse esta proposta, V. Exa. iniciaria a sua atividade às 18H00 e, conseqüentemente, teria disponibilidade para ir levar e buscar

o seu filho à escola. Ou seja, o horário entre as 18H00 e as 22H00 permitir-lhe-ia conciliar as suas responsabilidades familiares e profissionais. Porém, V. Exa. recusou esta proposta.

2. Prestar atividade aos sábados e domingos e sextas/segundas-feiras. A proposta da entidade empregadora consistiu em V. Exa. realizar oito horas de trabalho aos sábados e domingos, acrescidas de quatro horas às sextas-feiras ou segundas-feiras. Deste modo, V. Exa. ficaria com disponibilidade para, durante a semana, dedicar-se às suas responsabilidades parentais. Porém, V. Exa. recusou esta proposta.

A ... já propôs a V. Exa. todas as soluções possíveis, numa tentativa de chegar a um consenso. Tendo V. Exa. recusado ambas as propostas, não existe nenhuma outra alternativa à recusa do horário solicitado. A ... simplesmente não tem, neste momento, nenhum horário de trabalho disponível para lhe atribuir, que pressuponha o fim da atividade antes das 20H00.

Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar o pedido de horário que V. Exa. nos dirigiu. Não obstante, V. Exa. pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta.

Apesar de a... entender que V. Exa. não solicita flexibilidade horária, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, este documento será, ainda assim, por mera cautela, remetido para apreciação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.”

1.1.3. Por carta datada de 28.01.2014, a trabalhadora expõe à empresa a sua apreciação sobre os fundamentos da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta à recusa de alteração de horário solicitado

Exmo. Srs.

No âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar venho

reiterar o meu pedido inicial ao abrigo dos devidos procedimentos legais, esclarecendo os meus motivos:

- Dirigi-me a vós com o principal interesse de me ser alterado o meu horário de part-time de forma a eu poder ir buscar o meu filho à escola que volto a referir sofre de uma doença respiratória crónica, não podendo ficar sujeito a agentes agressores como o frio e a chuva, (sendo o inverno a altura mais problemática para ele) como tal e na impossibilidade de o fazer tive que pedir a colaboração de minha mãe para poder ir busca-lo à escola, e como esta não tem qualquer transporte o meu filho fica sujeito a 1 Km – 1,5 Km de frio e chuva.

- De momento encontro-me a exercer o horário das 16h às 20h durante a semana e ao fim de semana das 11h às 15h, horário este (durante a semana) que eu não fui consultada de forma a mostrar o meu interesse ou disponibilidade para o fazer, foi-me retirado o meu horário das 11 às 15 que registos anteriores podem comprovar que já o vinha a fazer desde 2007 (no primeiro ano fiz das 9h às 13h) e foi entregue à Sra. ... após a mesma alegar através de carta não ter forma de ir buscar a filha à escola, como tal eu fiquei com aquele que acharam mais indicado, mas volto a referir, sem me questionarem.

- Até há bem pouco tempo atrás a minha mãe conseguiu-me ajudar, mas a partir do mês de março vai começar a trabalhar, tornando-se mais difícil ainda o cumprimento do meu horário, visto não ter como ir buscar o ... à escola nem ter onde o deixar, pois também não tenho condições para pagar um ATL que por sua vez também fecham às 19 horas.

- Como foi referido das cinco trabalhadoras da secção uma estaria de baixa médica prolongada mas a situação alterou-se já estando esta com alta médica apta a trabalhar, das três trabalhadoras a part-time uma delas a que cumpre o horário das 18h às 22h terminará o seu contrato em março não sendo possível haver troca de turnos entre nós, que de certa forma também não seria de meu interesse visto não ter onde deixar o meu filho depois das 18 horas. (tendo ele já ficado á minha espera na cafetaria).

- A minha possível alteração de horário iria ter implicações na vida da Sra. ..., e a anterior alteração de horário em que a mesma foi beneficiada não tem ou está a ter

implicações diretas na minha vida? A minha colega teve aquilo a que eu não tive direito, a ser questionada se estava interessada em alterar o seu part-time em meu benefício, como é evidente recusou. Quero também mostrar que não é de minha intenção impedir que esta possa prestar assistência a sua filha menor, no entanto também não posso deixar de zelar pela saúde e bem-estar do meu filho.

O horário de fim de semana não é de todo de meu interesse, visto na sexta-feira o mesmo dilema se manter, e porque tempo de lazer e útil a nível do âmbito familiar eu teria muito pouco, pois eu nunca teria folgas aos fins de semana, nunca poderia sair ou estar em família. Como tal foi minha sugestão a possibilidade de me ser atribuídas as folgas do part-time das 11h às 15h, pois conjuntamente com duas folgas semanais do meu horário, o meu problema poderia não ficar resolvido mas já me ajudava bastante.

O horário de meu interesse seria das 13h às 17h, com alteração ao fim de semana se assim acharem necessário.

Face a tudo o supra exposto venho solicitar a V^a Exa. que me seja aplicada nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do código do trabalho, o horário supra referido.”

1.2. São ainda juntos ao processo os seguintes elementos:

- Atestado médico;
- Declaração da empresa ...;
- Atestado médico, de 15.11.2013;
- Mapa de horários de trabalho referentes aos meses de novembro e dezembro de 2013;
- Contrato de trabalho, de 16.10.2006;
- Exposição da trabalhadora...

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“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.”*
- 2.3.** Recentemente a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8.), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd.

alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.5. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica a trabalhar em regime de horário flexível.

2.5.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.5.2. Uma vez requerida esta pretensão, 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.5.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:
- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - 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;
 - Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
- 2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.
- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

¹ Vide artigo 57º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos trabalhadores, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora expõe à sua entidade empregadora a necessidade da manutenção da prestação de trabalho em regime de part-time, no entanto, sem ficar *“com a semana toda das 16 às 20”*, o que se veio a verificar, *“não tendo forma de ir buscar o ... à escola”*.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa a entidade empregadora alega, sucintamente, não poder conceder o horário 11h/15h, uma vez que tem ao seu serviço, para assegurar o funcionamento da cafetaria “...”, oito trabalhadoras, seis das quais com filhos menores de 12 anos, e três com período normal de trabalho semanal de 20 horas, como é o caso da trabalhadora objeto do presente parecer. Alega, ainda, que tem, apenas, três horários para reforço de equipa: 11h/15h; 16h/20h e 18/22 e apenas o horário 11h/15h termina antes das 20h. Igualmente, argumenta que a trabalhadora ..., *“com responsabilidades relacionadas com o seu filho menor (...) não aceita passar a exercer atividade no horário compreendido entre as 16H00 e as 20H00”*, concluindo que por esse motivo *“não é possível atribuir (...) o horário compreendido entre as 11H00 e as 15H00.”* à trabalhadora exponente.
- Por fim, a entidade empregadora refere que a trabalhadora não aceitou as duas propostas de alteração de horário.
- 2.11.** Na sequência de tal intenção de recusa a trabalhadora veio expor, entre outros, os motivos para não aceitar as propostas da entidade empregadora referindo, no final,

que “O horário de meu interesse seria das 13h às 17h, com alteração ao fim de semana se assim acharem necessário. Face a tudo o supra exposto venho solicitar a V.^a Ex.^a que me seja aplicada nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do código do trabalho, o horário supra referido.”

- 2.12.** Face à documentação que compõe o processo analisado constata-se que o pedido da trabalhadora não está formulado de acordo com os requisitos do artigo 57.º do Código do Trabalho, concretamente, não contém a declaração em como o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, qual o prazo durante o qual pretende gozar o horário flexível, ou qual a amplitude horária (início e termo do período normal de trabalho diário) que mais lhe conviria para conciliar a atividade profissional com a vida familiar.
- 2.13.** Não obstante e aparentemente, a intenção de recusa da entidade empregadora esclarece qual o horário pretendido (11h/15h) e quais os motivos para a impossibilidade da sua atribuição.
- 2.14.** E tal seria suficiente para justificar a análise dos fundamentos da recusa, por respeito ao princípio da economia processual, não fosse ter a trabalhadora indicado, em apreciação à recusa, que o horário que pretendia seria o das 13h às 17h.
- 2.15.** Perante a dúvida sobre o horário que a trabalhadora possa pretender e aquele que a entidade empregadora entendeu ser o pretendido, não se afigura viável a apreciação dos fundamentos para a recusa de um horário que se desconhece qual possa ser.
- 2.16.** No entanto, e uma vez que a entidade empregadora entendeu submeter o processo para apreciação da CITE, reafirma-se que esta Comissão tem repetidas vezes afirmado que a conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um direito constitucional dos trabalhadores que se traduz num dever conexo do empregador

em atender a essa conciliação quando elabora os horários de trabalho, assim como tem enfatizado a especialidade conferida à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades familiares e a necessária fundamentação para a recusa do exercício deste direito, que não pode ser baseada, apenas, na existência de diversos/as trabalhadores/as com necessidades de conciliação.

Tem, por isso, esta Comissão entendido que razões legais ou contratuais de carácter imperativo poderão justificar a impossibilidade de reorganização dos horários de trabalho. No entanto a alegação, ainda que de outros direitos, poderão apenas condicionar a atribuição em absoluto e de forma permanente do que é requerido.

2.17. No entanto, importa salientar que, face à existência de uma trabalhadora com responsabilidades familiares que goza da atribuição de horário que lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar ou face à existência de outros/as trabalhadores/as relativamente aos/às quais a entidade empregadora tem o dever genérico de promover a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tem vindo a CITE a referir repetidas vezes que a solução de harmonização dos interesses deverá ser alcançada através da sua conciliação.

Assim, destacam-se, a este respeito os seguintes Acórdão que, nesta matéria, estabeleceram um entendimento factual de diversas realidades, contribuindo de forma consistente para o devido enquadramento das recusas apresentadas pelos empregadores:

a) O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em www.dgsi.pt, que contribuiu para a clarificação das realidades complexas que podem coexistir numa mesma entidade empregadora, e a esse propósito esclareceu o seguinte, no que respeita a eventual existência de colisão de direitos quando duas ou várias trabalhadoras apresentam necessidades decorrentes da sua condição de mães: *“Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário*

de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho², a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”.

Nesse sentido, a Comissão não tem valorizado motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis.

b) O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, proferido no Processo n.º 505/09.8TTMTS.P1, de 23.05.2011, que expressamente esclareceu que:” *A autora opõe-se não à flexibilidade de horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, mas em meras conjeturas, em factos e efeitos futuros que não sabe, nem pode saber, se virão ou não a suceder. (...)*

Ora, não resulta do alegado pela A. que os interesses que pretende salvaguardar sejam interesses imperiosos, ou seja, que não possam ser satisfeitos apesar do reconhecimento à ré da flexibilidade de horário, (...), a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir. (...).”

Este entendimento esclarece que considerações que não respeitem objetivamente a exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar uma recusa de um direito.

² Atual artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- 2.18.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.19.** Assim, e face ao que antecede não pode a CITE analisar, no caso em concreto, os fundamentos para a recusa do pedido atendendo a que existe dúvida sobre o horário que a trabalhadora possa pretender.
- 2.20.** Tal não invalida que a entidade empregadora facilite à trabalhadora exponente a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, designadamente, através da aplicação do princípio da igualdade, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.21.** Por último, a trabalhadora poderá apresentar novo pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível no qual cumpra os requisitos legalmente estabelecido, referidos no ponto 2.5.1. do parecer, e indique qual a amplitude horária (início e termo do período normal de trabalho diário) que mais lhe convém para conciliar a atividade profissional com a vida familiar ficando, nesse caso, a entidade empregadora com o dever de cumprir, novamente, os procedimentos estabelecidos no artigo 57.º do Código do Trabalho.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário, tal como requerido pela trabalhadora ..., porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não pode a CITE analisar, no caso em concreto, os fundamentos para a recusa do pedido atendendo a que existe dúvida sobre o horário que a trabalhadora possa pretender, não foi declarado que o filho vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação e não foi indicado o prazo durante o qual pretende exercer o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., que promova o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar da trabalhadora exponente, designadamente, de maneira a permitir que esta possa acompanhar o seu filho após o termo do período escolar do mesmo, conforme consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e previsto no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 3.3.** Informar a trabalhadora que a conclusão a que se refere o ponto 3.1. deste parecer não invalida que apresente novo pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível no qual cumpra os requisitos legalmente estabelecido, mencionados no ponto 2.5.1. do parecer, e indique qual a amplitude horária (início e termo do período normal de trabalho diário) que mais lhe convém para conciliar a atividade profissional com a vida familiar.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2014**