

PARECER N.º 445/CITE/2014

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 1266 – FH/2014

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu da ..., S.A., o pedido de emissão de parecer prévio relativo à intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de operadora especializada na secção de caixas no ...
- 1.2. Mediante carta rececionada pela entidade empregadora a 27 de outubro de 2014 a trabalhadora fez um pedido de horário flexível nos seguintes termos:

“Exmos. Senhores,

Venho pela presente, tendo sido incumbida pela M/ Constituinte, Sra. ..., Operadora especializada na secção de caixas, com funções na Empresa “..., S.A.”, mais propriamente no ..., apresentar o Requerimento de Horário Flexível, nos termos do disposto nos arts. 56.º e 57.º Código do Trabalho, com os seguintes fundamentos:

A ora Requerente do Regime de Horário Flexível, labora nesta empresa desde setembro de 1991 - Cfr. doc. n.º 1 e, recentemente, foi mãe de ..., de 9 meses de idade, sendo que o seu marido, ..., exerce funções na empresa “ ..., S.A., com

contrato sem termo, com a categoria profissional de Operador de Impressão de 1ºesc., cfr. doc. n.º 22. Os documentos ora aqui juntos, dão-se integralmente por reproduzidos para todos os efeitos legais.

Consequentemente, e como se pode aferir da leitura do doc. n.º 2 aqui referido, o marido da Requerente labora em horários rotativos, compreendidos entre as 08:00h e as 16:00h, das 16.00h as 00:00h e das 00:00h as 08:00, tendo folgas também rotativas.

Para além de que, muito frequentemente e sempre que as necessidades da sua entidade empregadora o justifiquem, o marido da Requerente é chamado para fazer turnos seguidos, ou inclusive, trabalhar nas suas folgas, não havendo qualquer segurança em termos de horários, que permitam ao casal em apreço, definir, quem fica com a menor e em que dias e horários, em virtude da sua notória imprevisibilidade.

Acresce a este fato que, sempre que o marido da aqui Requerente, labora no horário das 00:00h as 08:00h, tem necessariamente de descansar durante o dia, período em que a Requerente se encontra a laborar, não tendo por isso, com quem deixar a menor, o que consequentemente implica, um esforço acrescido do marido da Requerente, que por mais que uma vez tem ido trabalhar sem o devido descanso, e que por outro lado, causa um enorme desgaste e ansiedade na Requerente em virtude de se sentir pressionada com acrescido esforço de ambos.

Pontualmente, em situações de total impossibilidade de ficar com a menor, têm-se socorrido da ajuda da avó paterna, que padece de problemas de saúde e limitações físicas, pois não tem capacidade para por exemplo, “pegar ao colo” na sua neta, pois foi operada a uns gânglios que tinha debaixo do braço e está clinicamente desaconselhada a qualquer tipo de esforços.

Pelo que,

Em virtude das dificuldades elencadas, são já constantes as vezes que o marido da Requerente tem de pedir troca de turno com outros colegas, precisamente por não dispor de quem fique com a menor.

Assim, por tudo quanto foi exposto supra, e porque pretende a Requerente garantir um seio familiar sadio e idóneo para criar e educar a sua filha menor, não vislumbra outra possibilidade senão, requerer o Regime de Horário Flexível, em virtude de sobre ela recaírem exclusivamente as responsabilidades familiares, cfr. doc. n.º que aqui se junta e se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legalmente exigidos.

Da Situação Laboral da Requerente:

Como já referido supra, a Requerente exerce funções na Empresa “ ..., S.A.” há cerca de 23 anos, tendo um percurso como colaboradora exemplar, sem registo de faltas injustificadas, sempre realizando todos e quaisquer horários que lhe eram aplicados pela entidade patronal, nunca se tendo furtado à realização de qualquer daqueles horários.

Atualmente, a Requerente encontra-se a laborar no horário das 11:30h as 18:30h na secção de caixas, usufruindo das 2h previstas para lactantes.

No que concerne ao seu marido, também este sempre laborou na empresa “ ..., S.A.”, com horários rotativos, o que, nunca levantou maiores problemas em termos de responsabilidades familiares, pois que, o casal até a data não tinha descendentes, motivo pelo qual inclusive, se encontrava inscrito no Sistema Nacional de Adoção.

Tratava-se portanto, de um seio familiar, sem grandes animosidades familiares, o que permitia que ambos cumprissem qualquer tipo de horários propostos pelas respetivas entidades empregadoras.

Contudo, atualmente com o nascimento da filha menor de ambos, a realidade familiar forçosamente se terá alterado, o que faz com que a aqui Requerente venha ao abrigo do art.º 56.º e 57.º a, requerer Horário Flexível para trabalhador com responsabilidades familiares.

Para além de que, a partir de novembro/2014, a Requerente terá também a seu cargo a sua mãe, de 79 anos que recentemente enviuvou, cfr. doc. n.º 3, atualmente a residir em Coimbra, mas que em virtude de ter ficado viúva e das demais filhas se encontrarem emigradas na Austrália e em virtude de estar em período de convalescença de um tratamento a um cancro que lhe foi diagnosticado, terá também de ficar aos cuidados exclusivos da aqui Requerente (que desde já se compromete a fazer prova a partir de novembro, de que a sua mãe passou também ela a coabitar em comunhão de mesa e habitação com a aqui Requerente).

Acréscce a isto que, foi-lhe informado recentemente através da Responsável Operacional, que em virtude de existirem diversos recursos humanos no horário da manhã, não mais poderão à aqui Requerente, facultar futuramente o mesmo horário que vem cumprindo.

Perante essa realidade, e a recusa por parte da empresa em facultar horários à Requerente que permitissem conciliar a vida familiar com a profissional, as respostas que lhe eram facultadas pela empresa eram “tente deixar a sua filha numa ama e a sua mãe num Lar de Idosos”, o que desde logo é de lamentar!

Sendo que, em virtude da posição irredutível da empresa, propôs ainda a Requerente e ainda em seu prejuízo, a redução da sua carga horária para 25h semanais, a laborar 2 sábados e 2 domingos por mês, o que também não mereceu acolhimento por parte da empresa.

Pelo que, face à possibilidade de a Requerente poder ver o seu horário de trabalho alterado e, conseqüentemente, ver-se impedida de poder dar a assistência que a

sua filha menor exige, não vislumbra outra solução, senão requerer a Flexibilização do horário nos termos dos arts. 56.º e 57.º CT.

Assim, cumpre discorrer sobre a legalidade do pedido da Requerente;

(...)

Concretamente, nos termos da alínea a), e como é maioritariamente entendido, é requerido pelo prazo máximo legalmente permitido ou até o menor perfazer os 12 anos de idade; com horário laboral compreendido de:

- 2ª Feira a 6ª feira, das 09:30h às 18:30h (permitindo deste modo conciliar com os horários de infantário que entretanto a menor irá integrar)

- Folgas aos fins de semana (em virtude de, nestes dias, não ter com quem deixar a menor, uma vez que na maioria das vezes, o marido da Requerente se encontra a trabalhar).

Sem prescindir,

Pese embora estejamos perante conceitos que possam permitir a entidade empregadora alguma margem de discricionariedade, não poderá ser desconsiderada a mens legis, em que não há de ter sido decerto, intenção do legislador, referir-se a toda e qualquer necessidade, mas apenas àquelas que pela sua relevância e excecionalidade assumam peso tal, que só assim se pudesse conceber que num conflito de direitos a existir, se possam vir a anular direitos constitucionalmente tutelados como os aqui invocados.

Pois que, para todos os efeitos, entende-se, salvo melhor opinião, que embora possam até existir necessidades imperiosas, devidamente justificadas e comprovadas, não poderá ainda assim, a Requerente, ver sonogado o seu direito maior, constitucionalmente tutelado, por um direito menor, pois sendo concedido pelo art.º 56.º CT o enquadramento legal de horários especiais capazes de atender às responsabilidades familiares, impende sobre o empregador a facilitação nesse

sentido, devendo na sua impossibilidade, desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que acima de tudo garantam o Princípio da igualdade dos trabalhadores.

Assim, face a tudo quanto foi exposto, requer a V. Exa,

- Integração da aqui Requerente num regime de Horário Flexível das 08:00h às 18:00h, com folgas fixas aos fins de semana, na mesma secção de caixas;

- Com prazo de vigência igual ao limite máximo legal até a menor atingir os 12 anos;

Certos de que V. Exas., atentarão às necessidades específicas aqui invocadas pela Requerente, aguardamos o deferimento.

Caso, assim não se entenda, e a V/ decisão seja no sentido de indeferimento, requer-se desde já parecer ao CITE.”

1.3. Da intenção de recusa enviada pela entidade empregadora consta o que a seguir se transcreve:

“Exma. Sra.

Acusamos a receção do seu requerimento para autorização de horário flexível que recebemos em 27-10-2014 e mereceu a nossa melhor atenção.

Em primeiro lugar, informamos que se impõe desde logo a recusa do mesmo, uma vez que os limites temporais indicados não permitem qualquer variação nas oito horas de período normal de trabalho diário que deve prestar, pelo que o seu requerimento é inadmissível, por não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível (cfr. artigo 56.º, n.º3 do Código do Trabalho).

Acréscimo que V. Exa foi mãe há cerca de 9 meses, encontrando-se a gozar da dispensa do trabalho para amamentação, em duas horas diárias, bem como dispensa de trabalho a partir das 20h, situação que, enquanto se mantiver, inviabiliza o recurso ao horário de trabalho em regime de flexibilidade, salvo melhor opinião.

Ainda que assim não se entendesse, existem necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, que impedem a concessão do horário flexível solicitado, devido ao facto de serem precisamente os horários de final da tarde aqueles em que a empresa necessita de mais colaboradores, devido à maior afluência de público à Loja, ao ser o mesmo atribuído, a empresa ficaria desprovida de trabalhadores em número suficiente nesse período.

(...)

Exposição de Motivos

..., S.A., vem no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (ou CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentada pela trabalhadora ... para prestação do trabalho em horário flexível.

1.º A colaboradora ... é trabalhadora na empresa desde o dia 09/09/1991.

2.º A trabalhadora tem a categoria de Operadora Especializada e presta funções na secção de Caixas do ...,

(...)

4.º Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos (...).

5.º Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 dias da semana (...).

6.º O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 domingos por ano, dos quais 5 desses domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a cláusula 10ª n.º 1, alínea o) do CCT.

7.º No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde, o intermédio, focado no período da tarde, e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta.

8.º A trabalhadora é mãe da menor ..., de 9 MESES.

9.º A trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção.

10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da Loja que se encontram em situação idêntica à da trabalhadora.

11.º Atualmente, a trabalhadora encontra-se a gozar da dispensa para amamentação prevista no artigo 47.º do Código do Trabalho, em duas horas diárias que são retiradas ao período normal de trabalho, bem como da dispensa da prestação de trabalho entre as 20 horas e as 07 horas do dia seguinte prevista no artigo 60.º do mesmo diploma legal.

12.º Em 27 de outubro de 2014, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho em período que lhe permita ir buscar a sua filha ao

infantário que irá frequentar, sem no entanto ter junto documentação comprovativa desse facto.

13.º A trabalhadora requereu, especificamente, que lhe sejam garantidos os seguintes horários:

- 2.ª feira a 6.ª feira, das 09h30 às 18h30;

- folgas aos fins de semana.

(...)

17.º Da mera leitura do requerimento da trabalhadora resulta claro que o mesmo não visa a atribuição de horário flexível, nos termos das condições legais atrás referidas, mas um horário fixo, pois os limites temporais indicados — das 09h30 às 18h30 - não permitem à empresa fixar um período de presença obrigatória de duração igual a metade do período normal de trabalho diário e 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.

18.º De facto, os limites temporais indicados pela trabalhadora não permitem qualquer variação nas oito horas do período normal de trabalho diário que a trabalhadora deve prestar, com uma hora de intervalo de descanso, pelo que o seu requerimento é inadmissível, por não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível.

19.º Por outro lado, a trabalhadora encontra-se, atualmente, a gozar de outros direitos parentais relativos ao tempo de trabalho, designadamente a dispensa para amamentação prevista no artigo 47.º do Código do Trabalho, em duas horas diárias que são retiradas ao período normal de trabalho, e a dispensa da prestação de trabalho entre as 20 horas e as 07 horas do dia seguinte prevista no artigo 60.º do mesmo diploma legal.

20.º Ora, salvo melhor opinião, é impossível a cumulação do gozo destes direitos com a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, pelo que o requerimento é inadmissível, também por esse motivo.

21.º Caso assim não se entenda, passa a analisar-se a possibilidade de atribuição do horário pretendido pela trabalhadora, das 09h30 às 18h30 (segunda a sexta-feira), correspondente, na prática, ao horário de abertura na Loja (9:00 horas).

22.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora - maioritariamente correspondente ao horário de abertura - é incomportável para a Empresa.

23.º De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 9.00 horas e as 23.00 horas de segunda-feira a Sábado a Feriados e das 9.00 horas às 22.00 aos Domingos.

(...)

A soma das cargas horárias dos trabalhadores afetos à secção de caixas corresponde assim ao trabalho de aproximadamente 38 efetivos a tempo completo.

25.º Existem os seguintes postos de trabalho da secção de caixas:

- 42 Check-outs de pagamento (loja ... e loja ...)
- 8 Quicks, caixas de pagamento rápido
- 6 tapetes ...
- Balcão atendimento ao cliente
- 5 Patinadores
- Assistente de Cofre

26.º Para o período de fecho situado entre as 16/17 horas e as 23/24 horas, em que aflui o maior número de clientes à Loja, são necessários em média 20 operadores, sendo 14 afetos a postos específicos de caixas e 6 para funções de apoio geral ao hipermercado, designadamente montagem das campanhas, variando o número específico de efetivos de dia para dia em função do fluxo de clientes, sendo este um parâmetro essencial para o correto funcionamento da secção. Os operadores afetos ao período de fecho vão em regra saindo progressivamente, entre as 22h30 e as 23h45, ficando apenas 10, em média, até ao fecho da loja (23h30).

27.º Entre os trabalhadores afetos à secção de caixas, existem (...) situação de impedimento de trabalhar no período noturno, e poder fazer o horário correspondente ao período de fecho, conforme discrimina o quadro seguinte:

(...)

30.º Acresce, ainda, que existem 2 colaboradoras afetas à secção de caixas a quem foi atribuído horário flexível nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e cujos limites temporais selecionados impedem que cumpram horários de fecho, que designadamente:

31.º Como aqui se demonstra, a concessão do horário flexível nos termos requeridos pela trabalhadora viria impedir a empresa de dispor de 20 colaboradores em condições de realizar os horários de fecho, sendo este uma necessidade imperiosa que obsta à atribuição do referido horário flexível.

32.º Importa ainda referir que existem ainda 6 trabalhadores (...) apenas estão obrigados a prestar trabalho aos fins de semana, pelo que não podem assegurar o horário de fecho durante os dias de semana, dificultando a gestão dos horários de fecho, conforme discriminado no quadro seguinte:

33.º A ser concedido o horário flexível requerido, a empresa apenas teria cerca de 19 trabalhadores disponíveis para realizar horários de fecho na secção de caixas, e

ainda menos nos meses de junho a setembro, o que não só seria insuficiente como resultaria na obrigatoriedade, para estes, de realizar o horário de fecho praticamente todos os dias, o que não seria proporcional nem equitativo,

34.º Por outro lado, o gozo de folgas fixas ao fim de semana impede a empresa de assegurar a todos os trabalhadores da secção de caixas o gozo de 15 domingos por ano como dia de descanso semanal obrigatório, dos quais 5 deverão combinar com o descanso complementar ao sábado (...)

35.º Assim, a empresa vê-se obrigada a assegurar a maior fecho pelos trabalhadores afetos à secção de caixas, solicitada rotação possível do horário de recusando o horário flexível

36.º Atento o exposto a ..., S.A., tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora... (...)"

- 1.4.** São ainda juntas ao processo as tentativas de acordo com a trabalhadora, que se recusou a assinar sem conhecimento da sua advogada:

“Para que fique a constar, a Direção ... faz saber que, no âmbito do pedido de horário de trabalho em regime de flexibilidade apresentado pelo trabalhador ..., apresentou a esta as seguintes hipóteses de horário melhorado, em alternativa à conceção do horário requerido:

1ª Solução Alternativa

A ... manter-se na secção de caixas.

O horário da colaboradora ser elaborado em articulação com o do marido, para que:

Nos períodos em que o marido está a realizar horário 00H00/08H00 — a colaboradora realize um horário de abertura;

Nos períodos em que o marido está a realizar horário 08H00/16H00 — a colaboradora poder realizar um horário de fecho;

Nos períodos em que o marido está a realizar horário 16H00/00H00 — a colaboradora realize um horário de abertura.

As folgas serem conciliadas com as do marido. Uma vez que o marido tem folga fixa ao domingo, a colaboradora trabalhar nesses domingos, salvaguardando, sempre, no mínimo, tudo o que está previsto na Lei (15 domingos e 5 fins de semana).

Quando o marido estiver a trabalhar ao domingo, a colaboradora será dispensada pela empresa (sem prejuízo da colaboradora). Para que esta situação ocorra, a colaboradora terá que fazer sempre prova da circunstância do marido, através de documento da empresa.

2ª Solução Alternativa

A ... manter-se na secção de caixas.

Reduzir a carga horária para 25H, realizando um horário entre as 09H00 e as 20H00 (de segunda a domingo), com folgas rotativas.

As soluções aqui apresentadas têm validade até a filha da requerente perfazer 12 anos de idade.

A trabalhadora ... recusou estas propostas pelas razões que já havia exposto no pedido de flexibilidade de horário.”

- 1.5. Mediante mensagem de correio eletrónico enviada à entidade empregadora foram peticionados documentos relativos ao mapa de pessoal, bem como os horários relativos à categoria profissional 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. 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 trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

- 2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do art.º 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.
- 2.3.3.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.4.** 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
- 2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível

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

aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma 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 se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.4.2. 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

- 2.6.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho “ *das 08:00h às 18:00h, com folgas fixas aos fins de semana, na mesma secção de caixas*”.
- 2.7.** Atendendo ao pedido formulado importa esclarecer que, em rigor, no âmbito de um horário flexível é possível ao/à trabalhador/a a prática de um horário fixo, ou seja, iniciar e terminar a sua atividade sempre à mesma hora, ou dentro da amplitude início e termo estipulados, sem que tal desvirtue o carácter flexível ou converta tal horário em horário rígido. Podendo, por sua vez, esta situação ser mais favorável à entidade empregadora.
- 2.8.** Cumpre referir que as situações de limitações descritas num dos quadros juntos ao processo são temporárias, pelo que, a qualquer momento, após a criança perfazer um ano de idade, cessarão as dispensas de amamentação/aleitação, bem como as dispensas de trabalho no período noturno.
- 2.9.** Do confronto do mapa de horários enviado com o quadro de pessoal constante do processo, verifica-se a existência de mais trabalhadores afetos à secção de caixas do que aqueles inicialmente alegados.
- 2.10.** Além do anteriormente exposto, o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou que já estejam a usufruir de horário flexível não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.11.** Neste sentido e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.

- 2.12.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como for requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou em como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.13.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, ainda que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não fica demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, ou que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis, a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, bem como o facto desta ser insubstituível.
- 2.14.** Não obstante as conclusões alcançadas, clarifica-se o seguinte:
- a) Nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores que assegurem os turnos/horários, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos trabalhadores com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.
- 2.15.** Além do anteriormente exposto, o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora:

- 3.1.** A CITE emite **parecer desfavorável à intenção de recusa** da entidade empregadora ..., S.A., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ...
- 3.2.** Deve o empregador proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE DEZEMBRO DE 2014 COM OS VOTOS CONTRA DA CIP (CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL) E DA CAP (CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL)