

PARECER N.º 401/CITE/2015

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 1200 – FH/2015

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17.08.2015, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Recusa de regime de horário flexível

(...)

Na sequência de um pedido de “regime de horário flexível” feito pela nossa colaboradora ..., vem esta entidade remeter os documentos obrigatórios do n.º 5 do artigo 57.º do código de trabalho, para emissão de parecer prévio por recusa desta entidade empregadora em conceder o pedido da funcionária. Em anexo enviamos cópia de:

- Solicitação da trabalhadora;*
- Comprovativo de receção pela entidade empregadora;*
- Intenção de recusa da entidade empregadora;*
- Comprovativo da data de envio e de receção;*
- Envio do mapa de horário de trabalho na secção que a funcionária opera;”*

1.1.1. Em 17.07.2015 a entidade empregadora recebeu pedido da trabalhadora conforme se transcreve:

“Exmos Senhores venho por este meio solicitar-vos novamente o regime de horário flexível por mais 2 anos, baseando-me nos códigos de trabalho n.º 56.º e 57.º. Como é do vosso conhecimento tenho um filho de 4 anos de quem sou encarregada de educação, e, que vive comigo e com o pai em comunhão de mesa e habitação.

O meu filho ... ainda frequenta a mesma escola “centro ...”, com um horário alargado que vai das 7:30 às 19h. Devido a ele estar no horário alargado, caso não saia da escola às 19h no dia seguinte fica impossibilitado de a frequentar, tendo eu mãe e encarregada de educação de ficar com ele, por não ter mais ninguém. Vou precisar do horário que já o fazia em maior número de vezes mas desta vez fixo de segunda a sexta-feira das 8:30 às 18:00h, sem poder fazer mais nenhum, visto que o meu companheiro estar a trabalhar fora do país e a escola ser durante a semana.

Por tudo solicito-vos mais uma vez a vossa compreensão para fazer um horário flexível.

Juntamente envio-vos tais comprovativos como: a declaração da creche e regulamento da mesma, assento de nascimento e declaração de trabalho do meu companheiro ...”

1.1.2. Da intenção de recusa, remetida à trabalhadora em 31.07.2015, consta o seguinte:

“Serve o presente para respondermos ao pedido que nos foi apresentado por V. Exa. no passado dia 17 de julho.

Como V. Exa., sabe, a empresa já lhe concedeu um regime de horário flexível, precisamente pelo período de dois anos, na sequência de pedido que apresentou em maio de 2013. Sucede, porém, que, na verdade, o pedido que V. Exa. agora apresenta não é um pedido de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), mas sim um pedido de horário fixo (sem qualquer flexibilidade, portanto, como resulta do n.º 3 do artigo 56.º do CT), que não permite, desde logo, qualquer rotatividade de folgas/dias de descanso semanal.

V. Exa. pede para trabalhar sempre, durante dois anos, de segunda a sexta-feira, entre as 08h30 e as 18h00, o que implica, necessariamente, que descanse sempre ao sábado e ao domingo. Ora, aquilo que V. Exa., solicita não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei, pelo que não beneficia desse regime especial previsto naqueles artigos.

Na verdade, de acordo com o artigo 56.º do CT, o horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, competindo, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário. O horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador.

A empresa entende, pois, que não está obrigada a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, desde já, a sua recusa em aceitá-lo.

Ainda assim, apesar de o pedido em causa não ser um pedido de horário flexível, a empresa procura sempre permitir a articulação da vida profissional com a vida familiar dos seus trabalhadores, daí que manifestemos disponibilidade para procurarmos chegar a uma solução de consenso com V. Exa., que seja viável para ambas as partes e que acautele tanto o superior interesse da criança como o interesse da empresa e de todos os seus trabalhadores.

Da declaração que V. Exa. nos apresentou não resulta durante quanto tempo o Senhor ... estará em exercício de funções no estrangeiro, pelo que desconhecemos as razões que fundamentam a apresentação do pedido de horário fixo em causa pelo prazo de 2 anos. Por outro lado, interessa perceber se V. Exa., tem mais alguém que possa tomar conta do seu filho nalguns dias da semana e/ou do fim de semana (por exemplo, avós ou tios do menino?), para buscarmos a tal solução de consenso, numa lógica de razoabilidade e proporcionalidade.

Caso não exista possibilidade de atingirmos uma solução que permita a aplicação de um verdadeiro horário flexível, não temos outra alternativa que não seja a de recusarmos o pedido apresentado por V. Exa., não só pelas razões já expostas como por razões que se prendem com exigências imperiosas de funcionamento da empresa, a saber:

- O horário fixo que V. Exa., pede não é compatível com a exigência de serviço da equipa em que se insere. Temos, como sabe, durante os sete dias da semana, duas cabines/caixas de pagamento nas ... abertas: uma entre as 08h30 e as 20h30 e outra entre as 06h45 e as 22h00. Necessitamos, para assegurar a abertura dessas duas caixas nos horários referidos e, assim, garantir um atendimento ao cliente eficaz e de qualidade, de ter quatro trabalhadores em regime de horário completo durante os sete dias da semana, nos quais se inclui V. Exa. Para o efeito, a empresa elabora vários horários de trabalho, que cobrem o período da manhã, o período da tarde e o período da noite.

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, tornado público no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 22, de 15/06/2008, alterado, revisto e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 18, de 15/05/2010) dispõe, na respetiva Cláusula 10.ª, alínea c), o seguinte: “Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.”

Ora, todos os trabalhadores da empresa têm direito a um dia de descanso complementar e a um dia de descanso obrigatório. Sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana, a

empresa tem, obrigatoriamente, de respeitar o que resulta da Cláusula transcrita. Sucede que, para V. Exa. praticar o horário fixo que pede e garantirmos o funcionamento da secção em causa, os seus Colegas de trabalho teriam de exercer sempre funções ao sábado e ao domingo, o que não é legalmente admissível. Por outro lado, para que esses Colegas trabalhassem durante os seus dias de descanso fixos ao sábado e ao domingo, teríamos de incumprir a Cláusula 11.ª, n.º 5, do CCT em causa, que obriga a que “a mudança de escala de horário diversificado só possa efetuar-se após o período de descanso semanal.” Acresce que aos fins de semana o fluxo de clientela é superior, daí que seja imperativo ter sempre as duas caixas de pagamento abertas.

Embora a empresa entenda que o regime previsto no artigo 56.º do CT não se aplica ao pedido de alteração de horário de trabalho apresentado por V. Exa., segue, por uma questão de cautela, o procedimento previsto no artigo 57º do CT. Assim, e em respeito por esse procedimento, concede-se a V. Exa. um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para apresentar, por escrito, uma apreciação sobre os motivos de recusa invocados, sem prejuízo da hipótese de apresentar um novo pedido que obedeça aos critérios do citado artigo 56.º do CT e/ou de buscar uma solução de consenso com a empresa.

Após o decurso desse prazo, a empresa enviará este processo, para apreciação, para a COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, para que esta entidade emita o parecer previsto no n.º 6 do artigo 57º do CT.”

- 1.1.3.** Por carta datada de 7.08.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Ex.mos Senhores, volto a vos enviar carta dando-vos resposta a última, peço desculpa por insistir, mas preciso mesmo de exercer um horário flexível como vos pedi de 2ª a 6ª feira (8:30h/18:00h) visto que o meu filho frequenta a escola (pré-escolar) e a mesma exercer funções de 2ª a 6ª feira. Quero vos relembrar de um pequeno excerto da vossa carta...”V. Exa. tem mais alguém que possa tomar conta do seu filho nalguns dias semana e ou fim de semana (por exemplo, avós ou tios

do menino?”, pois bem tanto a minha mãe de 43 anos se encontra atividade profissional, o meu pai como é de vosso conhecimento faleceu há 1 ano e 11 meses, como a mãe do meu companheiro tem 53 anos e também se encontra em atividade profissional, o pai do meu companheiro também é de vosso conhecimento faleceu a 5 anos, em relação a tios nem vou pronunciar-me mais se não falávamos da restante família.

Justificada a primeira parte, continuo, em relação à declaração do Sr. ..., como o referem, em relação a isso não tenho que vos dar qualquer que seja o papel que possam querer, mesmo que ele tivesse desempregado não tinha que vos dar nada mas mesmo sabendo isso como me impuseram tais “condições” eu dei-vos declaração do horário da escola, assento de nascimento do meu filho uma parte do regulamento da escola e a declaração da entidade patronal do meu companheiro dizendo que iria trabalhar fora do país.

Sei que me cederam já uma vez e pelo período de 2 anos o horário flexível (2013/2015) mas preciso de voltar a exercê-lo, encontro-me sozinha com uma criança de 4 anos que não pode ficar sozinha. Desde já dou seguimento às minhas razões pelo qual não vos afeta este tipo de horário. Quero ser o mais esclarecedora possível visto que estas cartas irão para a COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO, para que esta entidade emita o parecer previsto. Depois de ter tido o meu filho fui para as caixas inicialmente fazia 6 horas pois beneficiava das 2 horas diárias de amamentação quando acabaram passei então a fazer 8 horas com horário rotativo 1 semana de manhã e 1 semana de noite, o que não acontecia, e quando eu estava a fazer manhã nunca saía a horas para poder chegar à escola a hora de fechar, como sabem já vos dei o regulamento da escola mais do que uma vez dizendo que o encarregado de educação ou responsável da criança não chegar até as 19 horas a criança no dia seguinte fica impossibilitada de a frequentar lembro que a escola do meu filho por saber como são os horários do meu trabalho sempre o pôs a fazer o horário alargado desde que a escola abre 7:30 até que feche 19:00 horas. Mesmo com colegas para me substituírem raramente saía a horas, tantas vezes reclamei com esta situação que a minha

chefe me pôs um mês inteiro a fazer noites (mês de março 2013) dizendo-me que assim não teria desculpas para não conseguir chegar a horas à escola. Com esta resposta dirigi-me à ACT por esta e outras situações, o Sr. com quem falei disse-me prontamente para ligar para o CITE pois tinha direito a um horário flexível para que me desse sem problemas ir buscar e levar o meu filho a escola e também estar mais presente na vida dele, foi o que fiz.

Na empresa foi-me dito que só podia fazer este horário se fosse para as ..., e eu fui mas mesmo assim tive 2 anos como pedi, a fazer vários horários facilitando assim a empresa os horários eram das 6:50 às 16:00, das 7:45 às 17:45, das 8:30 às 18:00 ou até mesmo 8:45 às 17:45 (este na loja) sendo que eram regidos por folgas rotativas, tendo assim que “despachar” o meu filho aos fins de semana para outras pessoas sempre que o meu companheiro pelo trabalho também não podia, isto tudo para não atrapalhar as folgas dos meus colegas. Com o passar do tempo os horários foram alterando e a ordem das cabines também, como vocês referem na vossa carta em que os horários das cabines são 8:30/20:30 e a outra 6:50/22:00 não é bem assim, sendo que a cerca de 1 ano para cá que quando se pode ter 2 cabines abertas tudo bem, mas como andamos todas as secções “contadas a dedo”, temos que ir para a loja tapar a falha obrigatoriamente fechando uma cabine, formando filas enormes, causando o desagrado dos clientes como é do vosso conhecimento. Até querem que uma pessoa só atenda 4 ... (existem 6) em simultâneo causando ainda mais desagrado e vocês nada fazem, os clientes muitas vezes quando chegam para pagar nos dizem que passaram mais de 30 minutos à espera para ..., muitos deles não voltam, temos ou melhor tínhamos clientes habituais que se fartaram desta situação e se foram embora e mais uma vez vocês nada fizeram, por favor expliquem-me então o porque de haver problemas com este horário que vos peço se por vocês independentemente do dia da semana não se importam que haja filas e desagradados por parte dos clientes, havendo mais colegas na linha de caixa ao fim de semana.

Peço desculpa pela minha sinceridade, mas só peço este horário porque me vejo sozinha com uma criança, sem ter mais ninguém a quem possa recorrer, desde já agradeço a maior brevidade possível de resolução obrigado.”

- 1.2. Foram juntos ao processo o mapa de horários de trabalho da secção ..., ao qual está afeta a trabalhadora requerente e referente aos meses de maio, junho e julho; declaração do Centro ... e excerto do seu regulamento; Assento de nascimento e declaração da empresa ..., Lda.

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 trabalhador, com filho menor de doze anos, 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/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as 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:

- 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.

2.6.1. 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.
- 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/as trabalhadores/as, 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 requerente, mãe de filho menor com 4 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível de segunda a sexta-feira das 8.30h às 18.00h, pelo prazo de 2 anos.
- 2.10.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, o seguinte:
- “o pedido (...) não é um pedido de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT), mas sim um pedido de horário fixo”;
 - Funcionam duas cabines/caixas de pagamento nas ..., uma entre as 8.30h e as 20.30h e outra entre 6.45h e as 22.00h, sete dias por semana;
 - Para o funcionamento das ... a empresa necessita de quatro trabalhadores/as em regime de horário completo durante os sete dias da semana;

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

- O CCT determina a concessão de quinze domingos por ano, incluindo os que ocorram em período de férias, dos quais cinco devem coincidir com o sábado, excluídos os sábados compreendidos em período de férias;
- Se concedesse o horário requerido os/as colegas teriam de exercer sempre funções ao sábado e domingo o que contraria o CCT em vigor e iria originar mudanças de turno que não ocorreriam após o descanso semanal, como exigido;
- Ao fim de semana, atendendo ao volume de clientes é necessário ter sempre as duas cabines/caixas em funcionamento.

2.11. Em face dos motivos invocados pelo empregador para recusar o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares importa esclarecer que é doutrina unânime 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 indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

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 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa.”

- 2.12** Esclareça-se que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descorar os interesses do empregador e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.13.** Conforme tem vindo a ser invocado nos pareceres emitidos pela CITE, subjacente às exigências sobre a fundamentação apresentada para a recusa, encontra-se a preocupação já enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.14.** Ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, a CITE aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excepcionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal devendo, por isso, sinalizar as situações que possam conduzir a uma segregação no mercado de trabalho, que se traduz no afastamento daqueles que, no cumprimento de outros deveres que constitucional e legalmente lhe são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

- 2.15.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação da organização dos tempos de trabalho e a demonstração da impossibilidade de concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como for requerido, por motivo de impossibilidade de alteração dessa organização em razão do funcionamento da empresa, ou por motivo de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.16.** De facto, a entidade empregadora juntou ao processo o mapa de horários do estabelecimento onde presta atividade a trabalhadora requerente, e do qual constam afetos à secção ..., para além da trabalhadora requerente, mais cinco trabalhadores/as, num total de seis trabalhadores, dos quais quatro exercem a sua atividade a tempo completo e duas trabalhadoras exercem a atividade a tempo parcial.
- 2.17.** À trabalhadora, nos meses de maio, junho e julho, foi-lhe atribuído o horário 8.30h/18.00h, sendo que os horários que terminam às 20.40h ou às 22.15h são maioritariamente atribuídos às trabalhadoras a tempo parcial.
- 2.18.** À trabalhadora ..., com um período normal de trabalho semanal de 40 horas foi atribuído, nos referidos meses, o horário 6.50h/16.00h. Os restantes dois trabalhadores, igualmente, com 40 horas semanais de trabalho exerceram a sua atividade, maioritariamente, no horário com termo às 20.40h.
- 2.19.** Por dia são atribuídos, em regras dois horários, um com termo às 16.00h e outro às 18.00h, sendo certo que o horário que termina às 16.00h inicia-se às 6.50h.
- 2.20.** Conclui-se, neste sentido, que o horário 8.30h/18.00h é atribuído diariamente, sendo mais vezes exercido pela trabalhadora requerente.

- 2.21.** Verifica-se, igualmente, que a trabalhadora nos meses em análise prestou atividade ao sábado e domingo.
- 2.22.** Neste sentido, afigura-se não existir impossibilidade na organização do trabalho e no cumprimento das obrigações legais ou contratuais a que a entidade empregadora está vinculada no que respeita à atribuição diária do horário requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.23.** Mas a trabalhadora, no seu pedido, solicitou que o seu trabalho fosse prestado de segunda a sexta-feira.
- 2.24.** Ora, de acordo com os dados disponibilizados pela entidade empregadora a secção ... tem duas cabines/caixas de pagamento com um total de 27horas e 15 minutos de funcionamento diário (uma das caixas funciona das 6.45h às 22.00h, ou seja 15h15m/dia e a outra caixa funciona das 8.30h às 20.30h, ou seja 12h/dia).
- 2.25.** A entidade empregadora tem afeta a esta secção seis trabalhadores/as, dos/as quais quatro a praticar um horário completo de 40h semanais e 8.00h por dia e duas a praticar um horário de 25h por semana e 4h ou 5h por dia.
- 2.26.** Assim, no que respeita à possibilidade de a trabalhadora não exercer atividade ao sábado e ao domingo afigura-se o seguinte:
- i) O período de funcionamento cumulativo das duas cabines/caixas de pagamento é de 27h15m/dia (caixa:15h15m+caixa:12h= 27h15m);
 - ii) Por cada fim de semana (2 dias) o funcionamento cumulativo das duas cabines/caixas é de 54h30m;
 - iii) Os cinco elementos da equipa afetos a esta secção podem prestar os seguintes tempos de trabalho num fim de semana: Três trabalhadores a tempo completo realizam, cada um, 8h/dia, num total de 24 horas, e em dois dias 48 horas; Duas trabalhadoras a tempo parcial realizam cada uma 5h/dia, num total de 10 horas, e em dois dias 20 horas;
 - iv) No total, os/as cinco trabalhadores/as realizam 68 horas de trabalho num fim de semana;

- v) Sendo necessárias 54h15m de trabalho para assegurar o funcionamento das duas cabines/caixas de pagamento na seção de ..., se os/as cinco trabalhadores/as prestarem serviço em todos os fins de semana do ano restam, apenas, 13h30m de trabalho em cada fim de semana, ou seja 6h45m/dia, o que não permite dispensar os trabalhadores a tempo completo da prestação de trabalho ao sábado e domingo de forma a poder conceder-lhes o direito a quinze domingos por ano, cinco dos quais coincidentes com o sábado.

2.27. Face ao que antecede afigura-se justificada a impossibilidade da trabalhadora exercer a sua atividade, apenas de segunda a sexta-feira, por tal circunstância poder implicar o incumprimento de obrigações legais ou contratuais a que a sua entidade empregadora está obrigada relativamente aos restantes trabalhadores da mesma equipa.

2.28. Não obstante a conclusão alcançada, a trabalhadora poderá realizar novo pedido que se adegue às suas necessidades de conciliação e que possa ser concedido pela entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto se afigura que a entidade empregadora ..., S.A., não poderia cumprir as obrigações legais e contratuais a que está vinculada face aos restantes trabalhadores/as da mesma equipa caso concedesse à trabalhadora requerente a possibilidade de prestar o seu trabalho de segunda a sexta-feira.

- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A. que promova junto dos seus/as trabalhadores/as o 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, e 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2015, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

“A CGTP-IN vota contra por considerar ser possível organizar o horário de trabalho, mesmo prejudicando a aplicação integral do Contrato Coletivo de Trabalho quando o direito à conciliação constitui um direito de valor reforçado.”