

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 218/CITE/2015

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 218/CITE/2015 – 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 532 – FH/2015

I

OBJETO

- 1.1.** Em 02.06.2015, a CITE recebeu da ..., S.A., Reclamação do Parecer n.º 218/CITE/2015, que deliberou emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela 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 (CT), que considerou que: *“(...) a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora (...).”*
- 1.2.** O Parecer n.º 218/CITE/2015, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE de 18 de maio de 2015, conclui o seguinte:
- “(...) 2.4. Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub iudice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece*

princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.5. *Na sequência de todo o exposto, convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.*

2.6. *Também, tendo em conta os argumentos utilizados pela entidade empregadora reproduzidos no ponto 1.3, o pedido da trabalhadora e o teor da apreciação desta, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, em face da aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.*

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. *Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria de caixeira na Loja do ...*

3.1.2. O empregador, ..., deve 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. (...).”

- 1.3.** No âmbito da presente reclamação, a entidade empregadora, notificada do Parecer n.º 218/CITE/2015, pretende “(...) o reconhecimento por parte da CITE de que o pedido feito pela Trabalhadora não é de horário flexível mas de alteração do regime de horário por turnos pelo que não tem o mesmo cobertura legal e que nessa medida não pode ser dado provimento ao pedido da Trabalhadora. (...) deverá deliberar no sentido de reformular o teor do Parecer n.º 218/CITE/2015 (...)”, com os seguintes argumentos:

“(...) RECLAMAÇÃO

Em 20 de abril de 2015 a ..., S.A. (doravante designada por “...”) remeteu à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (doravante designada por “CITE”) um pedido de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora lactante ... (doravante designada por “Trabalhadora”), 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.

O referido de parecer foi recebido pela CITE em 22.04.2015, acompanhado da cópia do processo relativo a tal intenção de recusa.

3. Em resposta ao referido pedido, em 20.05.2015 a ... recebeu o Parecer n.º 218/CITE/2015 da CITE, que deliberou desfavoravelmente 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.

4. Salvo melhor opinião, a ... não se pode conformar com o referido parecer.

5. Em primeiro lugar, há que entender o contexto da consulta à CITE:

6.A Trabalhadora está ausente por impedimento prolongado da ... desde fevereiro de 2013, conforme quadro abaixo:

Data início baixa	Data fim baixa	Motivo
07.02.2013	27.07.2014	Baixa por doença
28.07.2014	02.11.2014	Baixa gravidez de risco
03.11.2014	Presente	Licença parental (inicial e complementar)

7. Antecipando-se o regresso da Trabalhadora, em 30 de junho de 2015, a ... comunicou à mesma o seguinte horário de trabalho e de funcionamento da loja do ..., que é onde a Trabalhadora presta funções:

“De Segunda-feira a Domingo:

- Entrada: 10h
- Saída: 19h
- Intervalo almoço: a designar
- Dia de descanso semanal obrigatório: de Segunda-feira a Domingo em sistema rotativo e a designar
- Dia de descanso complementar: de Segunda-feira a Domingo em sistema rotativo e a designar”

8. É na sequência dessa comunicação que a Trabalhadora, em 23.03.2015 pediu que lhe fosse concedida flexibilidade horária, requerendo um horário de trabalho entre as 10h e as 19h de Segunda-feira a Sexta-feira, excluindo feriados.

9. Em resposta àquela solicitação, a ... respondeu à trabalhadora recusando o pedido de horário flexível, desde logo por entender que tal pedido não era um

pedido de horário flexível mas antes um pedido para a Trabalhadora não prestar a sua atividade por turnos.

10. Na verdade, o horário da Trabalhadora já é das 10h às 19h, mas organizado em regime de turnos fixos, o que implica a prestação de atividade também a alguns Sábados, Domingos e até Feriados.

11. Os horários dos trabalhadores que prestam atividade nas lojas da ... são organizados no regime de turnos em função do período de funcionamento da loja na qual prestam atividade, pois doutra forma não é possível à ... garantir o funcionamento das lojas em todos os seus dias de funcionamento, que incluem como se disse Sábados, Domingos e Feriados.

12. Nessa medida, a prestação de trabalho no regime de turnos — porque a própria atividade e a própria relação laboral pressupõem a disponibilidade de prestação de trabalho nos sete dias da semana — não é optativo, é uma característica da relação laboral, um elemento e condição desta prestação.

13. Na resposta à Trabalhadora, a ... justificou o referido entendimento na diferença jurídico-material entre um pedido de flexibilidade do horário diário e um pedido de alteração da escala de trabalho semanal, explicação que aqui se reitera:

14. Para tanto, deve atentar-se ao conceito legal de “horário flexível” que consta do n.º 2 artigo 56.º do Código do Trabalho; “Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (sublinhados nossos).

15. Por outras palavras, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade diária (não semanal), dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador.

16. A prestação de trabalho em horário flexível foi concebida para permitir ao trabalhador a escolha de um horário de entrada e saída no período de trabalho diário, e não para permitir uma definição dos dias de prestação de atividade e/ou dos dias de descanso semanal.

7. No entanto, a escolha desse horário terá naturalmente que ser estabelecida dentro do período normal de trabalho diário, como aliás dispõe o referido artigo 56.º

do Código do Trabalho, e que não pode de todo ser confundido com o período normal de trabalho semanal.

18. Ora, um horário de entrada e saída (que por maioria de razão e como horário diário que é) deve ser cumprido nos dias de trabalho, e os dias de trabalho da Trabalhadora aqui em causa incluem, por turnos, os Sábados, Domingos e Feriados.

19. Tanto mais que ao longo de diversos normativos legais o legislador refere-se a trabalho diário e a trabalho semanal e não os confunde. O próprio conceito de “horário de trabalho” é estabelecido na lei por referência à jornada diária e não ao trabalho semanal (cfr. n.º 1 do artigo 20.º do Código do Trabalho). Aliás, dúvidas restassem e a destrição é claramente feita no artigo 198.º do Código do Trabalho com a epígrafe “Período normal de trabalho”.

20. Em conclusão, o que a Trabalhadora solicitou à ... não foi um horário flexível mas antes um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 10h e de saída às 19h — que já é o horário de trabalho da Trabalhadora.

21. Salvo melhor opinião, tal tipo de horário não se enquadra nem beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

22. Ou seja, como se viu, a Trabalhadora solicitou uma alteração das suas folgas de modo a não praticar a sua atividade aos Sábados, Domingos e Feriados. Ou seja, a Trabalhadora solicitou à ... não prestar a sua atividade em regime de turnos, no sentido de gozar o descanso compensatório obrigatório e complementar sempre aos Sábados e Domingos.

23. Todavia, este pedido não se enquadra, na opinião da ..., no regime de flexibilidade horária previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho (e, salvo o devido respeito, quanto a esta questão a CITE não se pronunciou).

24. Efetivamente, o pedido formulado pela Trabalhadora para não trabalhar por turnos, o que inclui a prestação de trabalho também aos Sábados, Domingos e Feriados não é, como vimos, um pedido de escolha de um horário de entrada e saída no período de trabalho diário, mas antes um pedido totalmente paralelo ou autónomo, que poderia ser livremente aceite ou recusado pela ..., mas que não

resulta de qualquer direito ou faculdade que a lei reconheça à Trabalhadora, seja ao abrigo de que regime for, estando sempre no âmbito da liberdade das partes.

25. Em resumo, o que a Trabalhadora pediu à ... foi uma revisão das condições de prestação do seu trabalho no que respeita aos dias em que presta a sua atividade, em termos que seriam mais ajustados à sua vida pessoal, mas em condições que não são aceitáveis para a ... e que nem se coadunam com o funcionamento da atividade desta última.

26. É que, atendendo às regras específicas que regulam a relação laboral entre a ... e a Trabalhadora consagradas na CCT aplicável: “sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários por turnos fixos ou rotativos” (cfr. n.º 1 da Cláusula 30.ª da CCT aplicável publicada no BTE n.º 39 de 22 de outubro de 2008).

27. No caso concreto da loja do ..., onde a Trabalhadora presta a sua atividade, o horário de funcionamento é de Segunda-feira a Domingo no período de funcionamento das 10h 19h.

28. Nessa conformidade, e de modo a assegurar o período de funcionamento da loja, a ... tem instituído um horário organizado por turnos.

29. E é nesta medida que a ... entende que a Trabalhadora não pode pretender, unilateralmente — sem cobertura legal mas apenas porque lhe seria pessoalmente mais conveniente — tentar modificar as condições da sua prestação de trabalho e, sobretudo, sabendo que tal prejudica de forma terminante o funcionamento do estabelecimento a que está afeta.

30. É um facto que o legislador pretendeu “assegurar o exercício do 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”. Todavia, tal conciliação não pode ser ilimitada, nem pode ser entendida como um direito de tal forma abrangente que ponha em causa o funcionamento das entidades empregadoras,

31. Tanto mais porque o sistema de horários por turnos que se encontra implementado nas lojas da ..., permite que sejam atribuídas a todos os trabalhadores condições equitativas na conciliação da vida profissional com a vida

peçoal e familiar. Além do mais, e considerando o período de funcionamento da loja do ..., apenas a distribuição e organização por turnos permite que não se beneficiem uns trabalhadores em detrimento de outros, os quais também têm necessidades conciliação da vida profissional com a vida pessoal como a Trabalhadora.

32. Aliás, a pretensão da Trabalhadora levaria a uma situação de manifesta violação do Princípio de Igualdade entre os trabalhadores, designadamente entre os que prestam a sua atividade na loja do ...

33. A ... tem 151 trabalhadores a prestar atividade nas suas lojas e naturalmente que parte muitíssimo significativa desse número de trabalhadores têm obrigações familiares, no entanto é manifesto que a ... - por mais boa vontade que tivesse - não tem condições para conceder este “benefício” sob pena de não poder manter em funcionamento a generalidade das suas lojas que funcionam aos Sábados, Domingos e Feriados.

34. Entendeu a CITE, a esse propósito, que a ... não apresentou razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigência imperiosas do funcionamento. Ora, salvo melhor entendimento, a ... não se pode conformar com tal conclusão.

35. Com efeito, para além do exposto, existem exigências objetivas, concretas e imperiosas do funcionamento das lojas da ..., em concreto da loja do ..., que obstam à atribuição do horário de trabalho que a Trabalhadora solicitou.

36. Face ao referido horário de funcionamento da loja do ... (na qual a Trabalhadora presta a sua atividade), a equipa desta loja é composta por 4 trabalhadores, sendo que 2 deles prestam a sua atividade a tempo parcial, 1 presta 20 horas por semana e o outro presta desde 01.05.2015 30 horas, num regime de turnos rotativo, e os outros 2 trabalhadores (no qual se inclui a Trabalhadora) prestam trabalho a tempo completo, 40 horas semanais, no horário das 10H às 19H, 5 dias por semana, de Segunda-feira a Domingo com dias de descanso obrigatório e complementar fixos — cfr. horários de trabalho juntos com o pedido de parecer à CITE.

37. O horário de trabalho e a organização dos turnos é elaborado pela ... anualmente, sendo esse horário anual do conhecimento dos trabalhadores em causa, sem prejuízo de o mesmo poder ser sujeito a alterações e ajustes, que são dados a conhecer aos trabalhadores no início do mês anterior ao que dizem respeito.

38. O referido período de trabalho e a forma como se encontram distribuídos as folgas rotativas dos trabalhadores na loja do ... são essenciais durante todo o período de funcionamento da mesma: assegura o cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e o fecho da loja, e assegura a presença do número mínimo de trabalhadores durante todo o período de funcionamento.

39. Como se disse, tanto na loja do ... como nas restantes lojas da ..., os quadros de pessoal estão definidos por forma a garantir o funcionamento das lojas em todos os dias da semana, baseado num regime de rotatividade dos trabalhadores e ainda no pressuposto de assiduidade dos trabalhadores.

40. Como se alcança pela cópia dos horários dos trabalhadores que se juntam, os 4 trabalhadores asseguram o funcionamento da loja do ... no seu período de funcionamento e os seus horários de trabalho estão organizados de modo a existir alternância entre os mesmos, de forma equitativa, nos dias de descanso semanal, não onerando nenhum deles com a prestação de trabalho exclusivamente aos Sábados, Domingos e Feriados.

41. De igual modo, a organização dos turnos daqueles trabalhadores permite o descanso compensatório dos trabalhadores em harmonia com o estabelecido na Cláusula 34.^a da CCT aplicável (publicada no BTE n.º 39 de 22 de outubro de 2008): “nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por ano”.

42. Sucede que ainda que a ... tente satisfazer os interesses dos seus trabalhadores e, na medida do possível, assegurar o melhor compromisso de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, a verdade é que não pode fazer concessões que afetem de forma terminante — senão mesmo

prejudiquem — o funcionamento das suas lojas e, no caso particular em apreço, da loja do ... Tal diferenciação obrigaria, também, a reorganização dos recursos humanos existentes, causando prejuízos sociais e económicos sérios à ..., de forma não despicienda e sobrecarregaria e oneraria os restantes trabalhadores da ...

43. Efetivamente, se a ... autorizasse o pedido da Trabalhadora não teria como ajustar o horário de trabalho dos restantes trabalhadores de modo a colmatar o horário em que a Trabalhadora não estivesse a trabalhar e assegurar, ao mesmo tempo, o período de funcionamento da loja,

44. Sendo certo que se a ... autorizasse a Trabalhadora a não prestar atividade aos Sábados, Domingos e Feriados, o horário de trabalho do outro trabalhador que presta trabalho a tempo inteiro na loja do ... teria que passar por prestar atividade sempre nesses dias,

45. E nos termos da CCT aplicável aos trabalhadores em questão, tal não é sequer permitido: “nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno” (cfr. n.º 5 da Cláusula 30.ª da CCT aplicável publicada no BTE n.º 39 de 22 de outubro de 2008).

46. Como se viu, a Trabalhadora está inserida numa equipa, em regime de turnos, e a sua substituição prejudica manifesta e concretamente o funcionamento da mesma. Na verdade, a flexibilidade pretendida afasta a Trabalhadora do regime de turnos, quando este é essencial para o funcionamento normal da loja do ...

47. De todo o modo, a ... não tem trabalhadores disponíveis, que exerçam as funções da Trabalhadora, que possam substituir a mesma para os períodos de tempo que pretende.

48. Na grande Lisboa, para além da loja do ..., a ... dispõe também da loja da ... no Centro Comercial ..., da loja da ... do ..., das lojas da ... e da ... no Centro Comercial ..., da loja da ... no ... e da loja da ... no Centro Comercial ...

49. As referidas lojas têm um período de funcionamento das 10h às 22h ou 24h e só encerram ao público no dia 25 de dezembro e no dia 1 de janeiro,

50. Também o período de funcionamento dessas lojas é de Segunda a Domingo, incluindo Feriados, pelo que ainda que a ... transferisse a Trabalhadora para outra loja da ... o problema manter-se-ia.

51. Face aos factos acima expostos, é manifesto que as razões que a ... apresentou são suficientes e comprovam de forma objetiva e concreta a existência de exigência imperiosas do funcionamento.

52. A ... está certa de que a CITE, apesar do Parecer emitido, irá reponderar as conclusões que — certamente por lapso de análise — não incidem sobre o cerne das questões aqui referidas, apenas concluindo por parecer desfavorável à intenção de recusa do pedido de horário flexível da Trabalhadora em causa.

53. Certamente que, numa análise jurídica mais atenta, a CITE reconhecerá a total ausência de base legal e/ou contratual para o pedido da Trabalhadora e a impossibilidade prática de satisfazer o pedido da mesma, sob pena de o funcionamento das lojas da ... ficar profundamente prejudicado.

54. Com a presente reclamação, pretende assim a ... o reconhecimento por parte da CITE de que o pedido feito pela Trabalhadora não é de horário flexível mas de alteração do regime de horário por turnos pelo que não tem o mesmo cobertura legal e que nessa medida não pode ser dado provimento ao pedido da Trabalhadora.

55. Assim, a CITE deverá deliberar no sentido de reformular o teor do Parecer n.º 218/CITE/2015. (...)"

II

ENQUADRAMENTO JURIDICO

- 2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados-Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, a análise, o acompanhamento e o apoio da

igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por objetivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a proteção da maternidade e da paternidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no setor privado e no setor público.

Tem uma composição tripartida, constituída por representantes do governo, representantes das associações sindicais e representantes das associações de empregadores.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, a que se referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do Parecer n.º 218/CITE/2015, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

2.4. Em caso de intenção de recusa do pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora ou trabalhador, *in casu*, se for considerado que a entidade empregadora não demonstrou suficientemente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, conforme determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º, a CITE emite parecer desfavorável, o que aconteceu no processo agora em causa, objeto da presente reclamação.

2.5. Não obstante o n.º 7 do aludido artigo 57.º do CT prever expressamente o reconhecimento judicial da existência de motivos justificativos, tem sido aceite pela CITE reclamação das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem

reclamação das suas deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

III

ANÁLISE

- 3.1. Com a presente reclamação pretende a entidade empregadora que a CITE proceda à reformulação do Parecer n.º 218/CITE/2015, “ (...) reconhecimento (...) de que o pedido feito pela Trabalhadora não é de horário flexível mas de alteração do regime de horário por turnos pelo que não tem o mesmo cobertura legal e que nessa medida não pode ser dado provimento ao pedido da Trabalhadora. (...)”.
- 3.2. De referir em primeiro lugar, tal como já foi salientado no parecer agora em crise: “(...),no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código. (...)”.
- 3.3. Na verdade, tem sido 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 diário, tal como decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho, que define como período normal de trabalho o tempo de

trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

- 3.4.** Importará ainda sublinhar que a amplitude indicada pela trabalhadora é enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos uma vez que o horário por esta pretendido está dentro do período de funcionamento da empresa. Neste âmbito de referir o entendimento da Professora de Direito Maria do Rosário Palma Ramalho, segundo a qual, 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.
- 3.5.** Acresce ainda que, tal como 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 consequente 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. (S.N.)
- 3.6.** A CITE, ao analisar casuisticamente os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar 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 lhes são impostos, como é o dever de cuidar dos filhos, não apresentam a disponibilidade conforme lhes é exigida pelo empregador.

3.7. A Conciliação afigura-se, portanto, como um direito com importantes consequências na vida do trabalhador, considerando certa doutrina, inclusive, como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, sublinhando neste ponto a orientação contida no n.º 2 do mencionado artigo 57.º, n.º 2 que dispõe:

“(...) - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. (...)”

IV

DECISÃO

4.1. Analisando todo o processo, não obstante a CITE reconheça e valorize os motivos apresentados pela entidade empregadora, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o teor da presente reclamação, tendo em conta que na deliberação que deu lugar ao Parecer n.º 218/CITE/2015, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião de 18 de maio de 2015, foi ponderada, nos termos da lei aplicável, a argumentação ao tempo aduzida pela entidade empregadora, e, não



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social



MINISTÉRIO DA SOLIDARIEDADE, EMPREGO E
SEGURANÇA SOCIAL

tendo esta alegado factos novos ou relevantes com fundamento em ilegalidade ou inconveniência, a CITE delibera manter o teor do sobredito Parecer.

4.1. Face ao exposto, a CITE mantém o Parecer n.º 218/CITE/2015, aprovado por unanimidade dos membros presentes na reunião da CITE, de 18 de maio de 2015, por falta de fundamento suficiente que determine a sua alteração.

APROVADA POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE JULHO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP).