

PARECER N.º 14/CITE/2016

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 1941 – FH/2015

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 11.12.2015, da ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ...
- 1.1.1 A entidade empregadora recebeu, em 11.11.2015, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Venho por este meio solicitar a atenção de V. Exmas. para os factos que passo a expor.

Eu, ..., trabalhadora das ..., S.A., colaboradora com o n.º ..., com a categoria profissional de operadora especializada, a exercer funções no ... do ..., venho pelo presente meio e dentro do prazo legal que me é consagrado pelo código de trabalho, requerer a V. Exas., nos termos e para os efeitos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho a atribuição de regime de Horário de Trabalho Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, pelo período de um ano. O exercício do regime de trabalho pretendido teria início no próximo dia 11 de dezembro e justifica-se pelo facto de ter um filho menor de 12 anos, com 8 anos, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração que envio em anexo.

Visto o pai trabalhar no regime de segunda a sexta, e ter um horário das 9:30h às 19:30h, com os horários que atualmente exerço, tenho de diariamente encontrar soluções que me permitam deixar o meu filho ao encargo de terceiros, sendo que o problema agrava-se a partir do momento que esses terceiros não mais poderão continuar a deslocarem-se à escola do meu filho para o irem buscar e trazer para sua casa, visto que o meu horário de trabalho é incompatível com o horário escolar do meu filho.

Por tudo o que foi exposto e nos termos dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, nomeadamente a proteção da relação entre pais e filhos, bem como o constante no art.º 68.º n.º 4, que aqui se transcreve: “A lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”. Por sua vez, também o art.º 59.º n.º 1 al. b) prevê que: “Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...) A 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”.

Desta feita, pretendia então continuar a trabalhar por turnos, com o horário das 7:00h-15:30h e das 08:00h-16:30h, baseado em consignação com o Art.º 212.º n.º 1 al. b). Em harmonia entre as duas partes, estes horários não prejudicam o funcionamento das ... e desta forma consigo conciliar a minha atividade profissional com a minha vida familiar.

Espero assim de V. Exas., a melhor compreensão na apreciação deste meu pedido.”

1.1.2. Da intenção de recusa, recebida pela trabalhadora em 1.12.2015, consta o seguinte:

“Na carta que remeteu à empresa V. Exa solicita o horário de trabalho por turnos, com o horário das 07:00 horas às 15:30 horas e das 08:00 horas às 16:30 horas.

A empresa procedeu à análise do requerido e, nessa sequência vem pela presente notifica-la da intenção de recusar o seu pedido pelos fundamentos seguintes:

I - Horário Flexível

No referido requerimento V. Exa solicita o horário de turnos das 07:00 horas às 15:30 horas e das 08:00 horas às 16:30 horas e invoca para o efeito o artigo 56.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho 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». Porém compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo preceito legal.

Dispõe a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho que «O empregador deve 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 (...)», o que significa que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário do trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador.

De tudo o exposto resulta que o seu pedido não se enquadra no âmbito de aplicação do artigo 56.º do Código do Trabalho e que não é um horário de trabalho flexível, motivo pelo qual esta empresa recusa o seu pedido de alteração de horário de trabalho.

II – Da existência de exigências imperiosas da empresa que obstem à aplicação do horário pretendido

Acresce ainda que se verifica a existência de exigências imperiosas, referentes ao funcionamento da empresa e concretamente do estabelecimento onde V. Exa.

presta serviço que tornam impossível a aplicação do horário de trabalho requerido pelos seguintes fundamentos:

1. V. Exa. presta serviço no estabelecimento da empresa sito no Aeroporto ... sito na ...

2. Como é do conhecimento de V. Exa a empresa exerce a sua atividade no referido aeroporto em 5 lojas designadas por ... ou ..., ..., ..., ... ou ..., que lhe foram concessionadas pela entidade gestora do aeroporto.

3. Como ainda é do conhecimento de V. Exa. a empresa está sujeita às normas do aeroporto referentes a segurança aeroportuária e ao funcionamento do mesmo.

4. Como também é do conhecimento de V. Exa. o horário de abertura e fecho das lojas é imposto pela entidade gestora do aeroporto.

5. Como V. Exa tem conhecimento a empresa é obrigada a manter as lojas abertas durante todo o período em que haja voos.

6. As referidas lojas têm atualmente os seguintes horários de abertura e fecho que podem ser antecipados na abertura, dependendo do horário dos voos e prolongados no fecho também dependendo dos horários dos voos, juntamos a título de exemplo a planilha dos horários referentes aos meses de novembro e dezembro de 2015 (Anexos 1 e 2).

a) ... (...) ou loja principal: das 5:00 às 22:30 horas;

b) ... (...): das 8:00 às 21:30 horas dependendo dos horários dos voos para o espaço NON Schegen, o horário de abertura pode ser antecipado mediante a folha de voos que recebemos no dia imediatamente anterior;

c) ... (...): das 7:00 às 22:00 horas, mas tem aberto às 5:00 horas devido ao número de voos a esta hora;

d) ... (...) ou T2: das 7:00 às 22:00 horas, mas tem aberto às 5:30 horas devido ao número de voos a esta hora;

e) ... (...): das 7:00 às 22:00 horas, mas tem prolongado até às 00:00 horas devido ao número de voos.

7. As referidas lojas situam-se na zona internacional do aeroporto e estão abertas aos passageiros nos períodos referidos no número anterior durante todos os dias da semana.

8. Refira-se que os passageiros para acederem às portas de embarque têm necessariamente de passar pela loja designada por ... que tem uma área de 1000 m², pelo que obrigatoriamente a mesma tem de estar aberta sempre que existam voos.

9. Os trabalhadores prestam serviço nas lojas em horário de turnos rotativos, trabalhando 4 dias e folgando 2 dias (Anexos 1 e 2).

10. O período normal de trabalho diário é de 7,50 horas e o período normal de trabalho semanal é de 37,50 horas, para os trabalhadores que prestam trabalho a tempo completo.

11. Existem trabalhadores a prestar serviço em regime de tempo parcial para reforçar as equipas durante o período de refeição dos trabalhadores a tempo completo e para os períodos de “picos” de voos, que se situam habitualmente na hora de almoço e final da tarde entre as 18:00 e as 19:00 horas.

12. Como é do seu conhecimento a empresa devido ao facto de vários trabalhadores terem vindo a pedir alteração de horários para horário em regime flexível, criou dois turnos rotativos para o efeito na ... um das 8:00 horas às 16.30 horas e outro das 11:30 às 20:00 horas, com folgas rotativas, tendo cada uma das equipas um elemento com esse horário (Anexos 1, 2 e 3).

13. O Horário previsto no número anterior só é praticável na loja identificada no número anterior, por não ser possível assegurar a abertura das lojas pelos trabalhadores que os praticam.

14. Como também é do conhecimento de V. Exa o horário identificado no número 12 está preenchido pelos seus colegas ..., ... e ..., e o mesmo é impraticável na loja onde presta serviço (Anexo 3).

15. Ao que acresce que V. Exa presta serviço na loja da empresa designada por ... ou ... e para assegurar o funcionamento da mesma a empresa dispõe de uma equipa constituída por 3 trabalhadores, estando diariamente dois a prestar serviço e um a gozar folgas.

16. Os horários por turnos rotativos que a sua equipa tem vindo a praticar são das 5:30 às 14:00 horas e das 13:30 às 22:00 horas (Anexos 1 e 2).

17. Na abertura e fecho da loja tem de estar sempre um trabalhador.

18. O horário pretendido por V. Exa. obrigaria a que as duas trabalhadoras que fazem parte da sua equipa tivessem de fazer diariamente a abertura e fecho da loja, o que não é viável face à organização dos horários e ao número de elementos que compõe a equipa.

19. Refira-se que são os trabalhadores das equipas da ... que, em caso de falta ou férias de algum trabalhador das lojas mais pequenas, na qual se inclui a loja onde presta serviço que asseguram a abertura e fecho das mesmas.

20. Refira-se ainda que para assegurar os períodos de refeição dos trabalhadores, existem 3 trabalhadores por turno afetos à ... e 1 por turno na loja ... em regime de trabalho a tempo parcial, que encaixam para permitir que os trabalhadores a tempo completo possam fazer as pausas para refeições.

21. *Não existe na empresa nenhum horário de trabalho igual ao pretendido por V. Exa. e a concessão do mesmo é inviável e poria em causa o funcionamento da loja onde presta serviço e não é possível substituí-la sem que as suas colegas deixem de poder gozar as folgas a que legalmente têm direitos e os períodos de descanso diários (Anexos 1 e 2).*

22. *Na empresa existem pelo menos 19 trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos de idade.*

23. *É política da empresa tentar sempre conjugar os horários de trabalho às necessidades dos trabalhadores, pois é seu entendimento que um trabalhador satisfeito é um trabalhador produtivo. Contudo há pedidos como o de V. Exa que nos é impossível atender pois além de condicionar o funcionamento da loja leva a que colegas na mesma situação sejam discriminados.*

Não nos parece justo que os trabalhadores que não têm filhos ou que também têm filhos com idade inferior a 12 anos de idade sejam exclusivamente sujeitos a horários de abertura e fecho das lojas, pois estes também terão com certeza uma vida pessoal e familiar à qual atender.

24. *É do interesse desta empresa e dever tratar todos os trabalhadores com igualdade e deste modo facultar o horário solicitado por V. Exa levaria a discriminação dos restantes trabalhadores.*

25. *Deste modo e de forma a garantir a equidade de tratamento entre trabalhadores, o equilíbrio da equipa de que faz parte, a paz social no estabelecimento, o normal funcionamento da loja onde presta serviço e o gozo das folgas e períodos de descanso a que as suas colegas de equipa têm direito, a empresa vê-se forçada a recusar o seu Pedido.*

26. *Assim, e face à intenção da empresa de recusar o seu pedido, informamos que pode apresentar uma apreciação escrita relativamente aos fundamentos da intenção de recusa referidos supra, no prazo máximo de cinco dias a partir da data*

da receção desta comunicação. Após o decurso deste prazo sem qualquer informação da sua parte, este documento será remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.”

1.1.3. Em 4.12.2015, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Venho pelo presente meio e dentro do prazo legal que me é consagrado pelo código de trabalho, demonstrar a V. Exas., nos termos e para os efeitos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho que me é imprescindível a atribuição de regime de Horário de Trabalho Flexível de trabalhador com responsabilidades familiares. O exercício do regime de trabalho pretendido teria início no próximo dia 11 de dezembro e justifica-se pelo facto de ter um filho menor de 12 anos, com 8 anos, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração que já foi enviada na minha anterior comunicação.

Pelos motivos já referidos em anterior comunicação e na carta enviada pelas LFP, passo a expor os seguintes factos:

1 - O artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho (a) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

1.1. - Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

1.2. - Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do a que, “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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”.

1.3. - Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do a).

1.4. - Na loja onde estou designada (...), colocada desde 1 de setembro do corrente ano, os horários por mim requeridos não são viáveis para o correto funcionamento da mesma, percebo que seja complicado conciliar o meu pedido com as exigências da loja, mas para fazer face as necessidades da minha vida familiar, é imprescindível que seja aceite o meu pedido. Para tal, encontro-me disponível para ser colocada numa das outras lojas das ..., onde já exerci funções em qualquer uma delas e com alguma rotatividade desde 1998, data em que iniciei o meu percurso laboral na minha empresa. Lojas essas onde os horários que venho requerer são mais praticáveis. Quero com isto dizer também, que não sou uma funcionária exclusiva do ..., como é do conhecimento das ...

1.4.1 - É do interesse da empresa e dever, tratar todos os trabalhadores com igualdade. É do conhecimento das ... que na ... existem três funcionários com flexibilidade de horários. Nomeadamente ..., ... e ... que de momento, não se encontra a exercer as suas funções, por estar de licença sem vencimento. As ... contrataram um novo elemento para substituição do trabalhador, porém este não pratica os horários flexíveis praticados pelo trabalhador ..., fazendo com que exista de momento uma possibilidade imediata para a solução do meu pedido.

1.5. - Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do a, em que se entende “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”.

1.6. - 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”.*

17. - *Para que o meu pedido de mudança de horário se enquadre no âmbito de aplicação do artigo 56.º do Código do Trabalho, venho reformular esses mesmos horários, tendo sido escolhido por mim a hora de início, 7:00h e a hora de termo 17:30h ficando assim, um período de presença obrigatória com a duração igual á metade do período normal de trabalho diário.”*

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. 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, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador/a, com filho/a 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, mãe de uma filho menor, de 8 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, com início às 7.00h e com termo às 15:30h, ou com início às 8:00h e com termo às 16:30h.
- 2.10.** Na intenção de recusa ao pedido de horário flexível a entidade empregadora advoga que o pedido é irregular pelo facto de a trabalhadora apenas poder escolher as horas de início e termo do trabalho normal diário dentro dos limites estabelecidos pelo empregador e “balizados” por este. Ora, relativamente ao enquadramento do pedido da trabalhadora na previsão legal do artigo 56.º do Código do Trabalho 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 e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do

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

horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos. Assim, verifica-se a regularidade do pedido, dele se retirando que a amplitude requerida tem início às 7:00h e termo às 16:30h.

- 2.11.** 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/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, e com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.12.** Convém referir que, nos termos do n.º 1 do artigo 12.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos/as os/as cidadãos/cidadãs gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, designadamente, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º CRP). Por este motivo não existem trabalhadores/as excluídos/as deste princípio, independentemente da atividade que exerçam ou da profissão que tenham escolhido.
- 2.13.** Diga-se, ainda, de acordo com o parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, que *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”*

- 2.14.** Na apreciação a trabalhadora, face ao argumentado pela entidade empregadora na intenção de recusa, altera a o seu pedido indicando uma amplitude diversa, das 7:00h às 17:30h. Após a apreciação da Trabalhadora, a entidade empregadora dirige-se à trabalhadora informando-lhe que é possível conceder-lhe os horários das 7:00h às 15:30h e das 10:30h às 19:00h até março de 2016, vindo a trabalhadora posteriormente responder que recusa a atribuição do horário das 10:30h às 19:00h, embora o aceite por agora.
- 2.15.** Ora, tendo o processo sido enviado para a CITE tal significa que houve uma recusa do pedido de horário flexível requerido pela trabalhadora. O horário requerido deve ser considerado, na análise ao caso concreto, o que melhor se adapta às necessidades da trabalhadora tendo em conta a conciliação entre a sua vida profissional e familiar, ou seja, o requerido no pedido de horário flexível, nos termos do ponto 2.9. do presente parecer.
- 2.16.** No que respeita ao prazo do pedido de horário flexível, a CITE tem entendido que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.
- 2.17.** 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 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.

- 2.18.** No caso em análise, a entidade empregadora alega que “*Não existe na empresa nenhum horário de trabalho igual ao pretendido (...) e a concessão do mesmo é inviável e poria em causa o funcionamento da loja onde presta serviço e não é possível substituí-la sem que as suas colegas deixem de poder gozar as folgas a que legalmente têm direitos e os períodos de descanso diários*”, sendo que prestam serviço três trabalhadoras na loja onde a trabalhadora presta serviço. Apesar desta afirmação, a entidade empregadora vem na comunicação feita a 9 de dezembro de 2015, após a apreciação da trabalhadora, referir que é viável conceder-lhe os horários das 7:00h às 15:30h e das 10:30h às 19:00h, sendo que até 31 de março de 2016. Ora, desta forma se verifica que a prática do horário das 7:00h às 15:30h é possível, estando incluído dentro da amplitude indicada pela trabalhadora.
- 2.19.** Por outro lado, num universo de uma quantidade considerável de trabalhadores que prestam atividade nas lojas da ..., S.A., situadas no mesmo espaço físico (Aeroporto ...), com funções idênticas às praticadas pela trabalhadora requerente, e sabendo que, atendendo ao explanado na apreciação pela trabalhadora, é prática corrente a rotatividade entra trabalhadores de diferentes lojas e que há espaço para essa rotatividade, e estando distribuídos horários noutras lojas que vão de encontro ao requerido pela trabalhadora, não se afigura ser impossível a concessão do horário pretendido.
- 2.20.** Motivos justificativos de índole subjetiva relacionados com a organização dos tempos de trabalho, ou com preocupações de equidade entre situações não comparáveis, não são valorizados e por isso salienta-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ... porquanto, conforme fundamentado ao longo do parecer, não foram demonstrados motivos imperiosos que justifiquem a impossibilidade de concessão do horário requerido.

- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., que elabore o horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do 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 que promova a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da 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 6 DE JANEIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).