

PARECER N.º 3/CITE/2017

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 2117 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 12.12.2016, da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., vigilante, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Solicitação de Parecer à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do CT/2009.

Exmos. Senhores,

..., pessoa coletiva n.º ..., com sede na Avenida ..., n.º ..., em ..., vem pela presente submeter à apreciação de V. Exas. a intenção de recusa do pedido de horário flexível solicitado pela trabalhadora, ...

Solicitou-nos a trabalhadora a prestação de trabalho em regime de flexibilidade de horário, conforme documento que se junta (DOC 1).

Considerando o teor da comunicação da trabalhadora, que pretende prestar trabalho das 08h00 às 17h00 em dias úteis, veio esta empresa comunicar-lhe a intenção de recusa daquele pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da comunicação que se junta em anexo (DOC 2).

E, recebida tal comunicação de recusa, a trabalhadora pronunciou-se conforme documento que se junta (DOC 3).

Assim, e em conformidade vem a ..., na qualidade de entidade empregadora, submeter à vossa apreciação o processo, para o que junta a documentação necessária.

Sem mais, subscrevemo-nos com os nossos melhores cumprimentos, estando inteiramente ao dispor para qualquer esclarecimento que V. Exas tenham por necessário ou conveniente.

Anexa: 3 Documentos”

- 1.1.1** Por carta datada de 14.11.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“ASSUNTO: Pedido de flexibilidade de horário

Exmo Sr. Dr. Diretor:

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., vigilante com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções como vigilante desde o ano de 2007, venho por este meio solicitar a flexibilidade de horário para trabalhador com responsabilidades familiares nos termos dos artigos 56.º e 57.º do código de trabalho aprovado pela lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro nos seguintes termos e fundamentos:

- 1. Atendendo ao facto de ter um filho nascido a 21/12/2008, com idade de 7 anos.*
- 2. O menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*
- 3. O pai do menor trabalha por turnos e não beneficia da flexibilidade de horário.
(declaração em anexo)*
- 3.1. Consequentemente, em face do seu horário de trabalho o pai do menor encontra-se impossibilitado de recolher o mesmo no estabelecimento escolar, bem como de cuidar dele após o seu encerramento.*
- 4. O menor frequenta a ..., inserido na turma 4, do 2.º ano de escolaridade, em que o horário escolar é das 9h até às 16h.*
- 4.1. Posteriormente frequenta o ... em que o seu horário termina às 18:30
(declaração em anexo).*

5. Solicito atribuição de horário flexível, com início a 16 de dezembro de 2016, compreendido entre as 8h e as 17h em dias úteis e até o menor perfazer 12 anos de idade.

Estou convicta que a atribuição de horário flexível nos termos supracitados não afeta o regular funcionamento desta empresa, uma vez que desde o início do meu vínculo contratual e até à data desempenhei funções em serviços diferentes, e nenhum destes, assim como os demais existentes, exige dos seus colaboradores qualquer competência especial adicional para o exercício de funções (para além da formação e estágio normal).

Na minha atual conjuntura que pratico horários de 10 horas de trabalho e por vezes mais (com deslocação de 50km e mais de 1h30 de deslocação em transportes públicos, ou término de serviço após as 18:30 é impossível a conciliação entre a atividade profissional e responsabilidades familiares.

A flexibilidade de horário é indispensável para que o meu filho possa beneficiar, pelo menos, do acompanhamento de um dos seus progenitores, fator essencial para projetar num ambiente saudável o seu desenvolvimento, social, intelectual e moral.

Pelo exposto, solicito a V. Exc.^a que dê provimento ao pedido nos termos requeridos.”

1.1.2 Em 25.11.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Assunto: Resposta à S/ missiva datada de 14 de novembro de 2016

Exma. Sra.,

Acusamos a receção, da missiva que nos remeteu, e nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível com horário de entrada às 08 horas e saída às 17 horas em dias úteis, invocando para o efeito os artigos 56.º do Código do Trabalho, e fundamentando a sua pretensão no facto de ter um filho menor. A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência vem pelo presente notificá-la da intenção de recusa do mesmo, nos termos em que foi pedido com base nos seguintes fundamentos;

1º - A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho com “modalidade de horário: 08H/17H,” configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho.

Por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a:

- 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; Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º n.º 3 al. b) do CT), dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56.º n.º 2 do CT), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas esses períodos são definidos pelo empregador, a quem legalmente compete a elaboração do horário.

Estes, são elementos obrigatórios do pedido de horário flexível, e a sua inexistência determina, inevitavelmente, que o seu pedido, desde logo, e por aqui, seja inepto, pelo que do ponto de vista formal, o seu pedido e pretensão não pode, nestes termos, ser atendido.

2.º - Para mais V/Exa. só refere que tem um filho menor de 7 anos e que deseja que este horário lhe seja atribuído até o menor perfazer 12 anos de idade, não acompanhando o seu pedido com os elementos obrigatórios para o efeito, a saber:

- declaração da qual conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação;*

3.º - Finalmente, sempre se alegue que existem exigências imperiosas da empresa, sua entidade empregadora.

Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de segurança privada (nomeadamente presta serviços de vigilância humana, no qual V. Exa. se insere) por conta e à ordem de terceiros clientes.

Esta atividade, e o respetivo trabalho de vigilante, no qual V. Exa. se insere, caracteriza-se por alguma ambulatoriedade no espaço e no tempo, na medida em que os clientes da ... e respetivos locais onde os trabalhadores devem prestar serviço, também variam no espaço e no tempo, seja por razões comerciais, seja por critérios de gestão de recursos humanos. Daqui decorre que os postos de trabalho dos vigilantes, tal como acontece no caso de V. Exa., seja determinado em função dos estabelecimentos do cliente ao qual seja afeto pela ..., no âmbito do poder determinativo da função e conformativo da prestação que a esta lhe assiste (art. 11.º, 97.º e 118.º do C.T).

Tudo exposto para concluir que, não obstante contratado para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.

Face ao exposto, somos a comunicar a V. Exa. a recusa do pedido de atribuição de horário flexível, nos termos propostos por V. Exa., face aos motivos e fundamentos supra explanados, mas dispormo-nos a tentar encontrar solução alternativa.

Estamos ao seu dispor, na pessoa do Gestor Operacional, ... até ao término do prazo para apresentação por escrito da apreciação de V. Exa., para tentar esclarecer ou encontrar uma solução eficiente para ambas as partes.”

- 1.1.3** Em 5.12.2016, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“ASSUNTO: APRECIÇÃO DA RECUSA DE HORÁRIO FLEXÍVEL

Exmº Sr Diretor:

Venho deste modo apresentar apreciação da recusa de horário flexível enviada por V.ª Excª.

Em relação ao ponto 1 apresentado por vós, o horário que indiquei deve-se ao menor se encontrar em horário escolar (como referi na anterior comunicação) daí ser este o horário que melhor se enquadraria. Contudo, para que o meu pedido se enquadre nos critérios que referem, reformulo o horário dando lhe maior amplitude, ou seja, início entre as 7horas e termino 17:30, pausa entre 30 a 60 minutos, ficando assim com um período de presença obrigatória com duração igual à metade do período normal de trabalho.

Ao ponto 2, importa referir que a empresa já possui em arquivo essa mesma declaração, apesar disso segue em anexo nova declaração onde o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Por último, não vejo nem consigo entender quais “as exigências imperiosas da empresa” em que esta não pode facultar-me o horário flexível. Aliás, nos clientes a que diz que estou ‘afeto”, num deles já houve quem fizesse apenas o turno da manhã, com término às 14horas. No meu caso, sempre fiz o turno terminando às 18:30 que é totalmente incompatível com o horário do meu filho.

Até hoje nunca me foram apresentadas propostas ou soluções, apenas mais obstáculos.

Nos mais variados estabelecimentos onde é prestado serviços de vigilância, existem variados horários que se podem enquadrar no meu caso... Desde que o meu horário sofreu alterações em meados de julho, venho alertando

sistematicamente para esta dificuldade de conciliação de horários, profissional e familiar, que se agravou ainda mais com o início do ano escolar, ficando com mais encargos financeiros, sendo agora impossíveis de suportar, daí este pedido.

Face ao exposto considero que não há motivo atendível para a intenção de recusa, reafirmando mais uma vez e pelos motivos já invocados, a extrema necessidade que tenho em ter um horário flexível.”

- 1.2.** Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Atestado da Junta de Freguesia de ...; Declaração da empresa ... e Declaração do Centro de Estudo ...

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/a 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;

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

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 7 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, *“compreendido entre as 8h e as 17h em dias úteis e até o menor perfazer 12 anos de idade.”*

2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o solicitado não se enquadra no regime de flexibilidade prevista nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que o pretendido é um horário fixo, concluído assim,

que: *“Estes, são elementos obrigatórios do pedido de horário flexível, e a sua inexistência determina, inevitavelmente, que o seu pedido, desde logo, e por aqui, seja inepto, pelo que do ponto de vista formal, o seu pedido e pretensão não pode, nestes termos, ser atendido.”.*

2.11. A entidade empregadora alegou, ainda, a falta de declaração em como o menor vive com a requerente sua mãe em comunhão de mesa e habitação.

2.12. As exigências imperiosas da empresa que fundamentam a intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora são as seguintes:

- *“Esta atividade, e o correspondente trabalho de vigilante, no qual V. Exa. se insere, caracteriza-se por alguma ambulatoriedade no espaço e no tempo, na medida em que os clientes da ... e respetivos locais onde os trabalhadores devem prestar serviço, também variam no espaço e no tempo, seja por razões comerciais, seja por critérios de gestão de recursos humanos.”;*

- *“Daqui decorre que os postos de trabalho dos vigilantes, tal como acontece no caso de V. Exa., seja determinado em função dos estabelecimentos do cliente ao qual seja afeto pela ..., no âmbito do poder determinativo da função e conformativo da prestação que a esta lhe assiste (art. 11.º, 97.º e 118.º do C.T).”;*

- *“Tudo exposto para concluir que, não obstante contratado para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.”.*

2.13. Em apreciação à intenção de recusa a trabalhadora veio referir que *“Até hoje nunca me foram apresentadas propostas ou soluções, apenas mais obstáculos”* e que: *“nos mais variados estabelecimentos onde é prestado serviço de vigilância, existem variados horários que se podem enquadrar no meu caso...”*, apresentando a reformulação de horário com o objetivo de enquadrar o seu pedido nos critérios

referidos pela entidade empregadora, agora entre as 7.00h e as 17.30h, com pausa de 30 a 60 minutos.

- 2.14.** Quanto à declaração em como o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, a trabalhadora embora alegando que a empresa tem tal documento em arquivo, juntou Atestado da Junta de ..., datado de 29.11.2016.
- 2.15.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser 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 horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a 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.”

- 2.16.** Diga-se, ainda, a este respeito 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, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.17.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.
- 2.18.** Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.19.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.20.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a 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, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

2.21. Quanto às exigências imperiosas do funcionamento da empresa e no que ao caso concreto respeita, não foram indicados pela entidade empregadora quantos turnos existem e quantos/as trabalhadores/as são necessários/as em cada turno, designadamente, quantos/as são necessários/as para assegurar o serviço, nos clientes da empresa onde exerce a atividade profissional a trabalhadora requerente, não sendo, igualmente, alegados quais os condicionalismos que determinam a impossibilidade de gestão dos horários de forma a que possa ser concedido o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

2.22. Por último, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012:

“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”

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 não foram alegados motivos devidamente contextualizados relacionados com fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento do empresa ou relacionadas com a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2. Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e 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 11 DE JANEIRO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.