

PARECER N.º 149/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 365 – FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 02.03.2017, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na loja do ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto

Horário de trabalho flexível

Conforme procedimento previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, junto se anexa, processo de pedido de horário flexível da nossa colaboradora ...

Esta colaboradora labora na nossa loja do ..., a qual tem um horário de funcionamento das 09H00 às 19H00, de segunda a sexta e das 09H00 às 13H00, ao sábado.

Muito embora seja possível a concessão de um horário flexível à trabalhadora, o que a mesma solicita é também a não laboração aos sábados, pretensão que, a nosso ver, vai para além da simples concessão de um horário de trabalho flexível.”

1.1.1 Em 30.01.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Solicitação de horário flexível.

..., a exercer funções na loja do ..., nos termos e do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, vem solicitar a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de

horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 anos, pelo período legal máximo, até aos 12 anos da menor, com um horário de trabalho compreendido no período:

- *das 9 horas da manhã às 18 horas da tarde;*
- *de segunda a sexta feira;*
- *com intervalo para almoço não inferior a uma hora.*

Mais declara que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração que junto envia.

Fico a aguardar a vossa comunicação.”

- 1.1.2** Em 17/02/2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 20/02/2017, e da qual consta o seguinte que se transcreve:

“ASSUNTO

Pedido de trabalho em regime de horário flexível

Exma. Senhora,

Na sequência do pedido apresentado por V. Exa. em 27.012017, para trabalhar em regime de horário flexível, que mereceu a nossa melhor atenção, cumpre informar que foi decidido superiormente indeferir o pedido, tendo presentes os seguintes fundamentos:

Nos termos previstos nos contratos de trabalho celebrados pelos trabalhadores da loja do ... da ..., estão estes vinculados a um período normal de trabalho com a duração de 40 horas semanais, as quais podem ser prestadas em regime de folgas e turnos rotativos, sendo os dias de descanso semanal rotativos, constando de uma escala feita pela empresa.

O horário de funcionamento da loja do ... da ... é, nos dias úteis, das 9h às 19h e aos sábados, das 9h à 13h, o qual é assegurado por 5 trabalhadores, de acordo com os turnos rotativos cujo mapa se anexa.

Ora, o horário de funcionamento da loja do ... não se compadece com o horário flexível proposto por V. Exa., porquanto deixa de ficar assegurada a presença dos trabalhadores necessários ao regular funcionamento daquele estabelecimento comercial, mormente aos sábados, bem como em períodos de férias e de ausências justificadas dos demais trabalhadores.

Acresce que a ... se encontra impossibilitada de proceder à contratação de um novo trabalhador para suprir a ausência de V. Exa, nos períodos que propõe excluir do seu horário de trabalho. De facto, conforme decorre do n.º ... do artigo ... da Lei ..., de ..., que aprovou o ..., encontra-se presentemente vedada às empresas do setor público empresarial o recrutamento de novos trabalhadores, uma vez que até à data não foi aprovado o decreto-lei de ... que regulará essa matéria."

(...)

Anexo: cópia do mapa de escalas/horários dos trabalhadores da loja do ... da ..."

- 1.1.3** Em 24.02.2017, a trabalhadora apresentou apreciação à comunicação da empresa, nos termos que se transcrevem:

“Assunto: Resposta vossa carta de 17/02/2017

Exmos. Srs.

Serve a presente para, nos termos e ao abrigo do disposto no Art. 54.º, n.º 4, parte final, do Código do Trabalho, apresentar apreciação sobre os fundamentos invocados por V. Exas. para o indeferimento do meu pedido de horário flexível, nos seguintes termos:

Em primeiro lugar, manifesto a minha estranheza perante os “fundamentos” invocados na carta que me remetem tendo em conta que não apresentam nenhum

motivo legal impeditivo de que possam permitir-me um horário flexível para acompanhar a minha filha de quatro meses de idade.

Desde logo, porquanto V. Exas tem perfeito conhecimento que o actual horário de trabalho na ... onde presto funções foi contestado pelos trabalhadores, por ser contrário ao direito que nos assiste nos termos do disposto no instrumento de regulamentação coletiva, previsto no BTE n.º ... de .../1999, cláusula ..., n.º 1 que estabelece o sábado como dia de descanso complementar. Sendo que V. Exas. não ignoram que nos termos do actual Art. 476º do Código do Trabalho, e anteriormente no Art. 531º, as disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis. O que determina a nulidade da cláusula do meu contrato de trabalho que referem relativa à alegada previsão de “folgas rotativas”. Junto abaixo assinado dos trabalhadores.

Por outro lado, a escala enviada por V. Exas. não tem em conta a colega Sra. ... que desde o primeiro momento sempre foi disponível para o trabalho até às 19 horas, e ao Sábado, ao contrário dos outros colegas.

Já a alegação de proibição de contratação de trabalhadores que invocam é contrária à realidade que se verifica, quer na ... do ... onde trabalho e onde estão dois trabalhadores alegadamente temporários a prestar trabalho e que foram contratados em 2016, quer na ... de ... em que no mesmo ano e até agora foram vários os novos trabalhadores contratados que por lá passaram. Aliás, convém sublinhar que na ... de ... as colegas da minha categoria e funções fazem um horário das 9 horas às 17 horas, e não trabalham ao sábado, são os trabalhadores alegadamente temporários que desde 2016 fazem o horário das 17 horas às 19 horas e ao sábado.

Mais, pedi transferência para a ... cujo horário é até às 17 horas e até ao momento V. Exas. não me deram uma resposta.

V. Exas. apesar de fazerem expressa referência no Código de ética, na alínea f), ponto 7, à promoção da conciliação da vida familiar dos trabalhadores com a vida profissional, o que é facto é que veem impedido de todo essa conciliação com a constante alteração de horários em prejuízo da vida familiar dos trabalhadores. Acresce que, na minha situação nem sequer se trata de conciliação mas sim de impedimento da prestação de assistência à minha filha de quatro meses de idade que não tenho como ir buscar até às 19 horas, tendo em conta que o horário da creche que se situa em ... é exatamente 19 horas e o vosso horário também, conforme documento que junto.

Ademais, ao sábado a creche não está sequer aberta, e V. Exas, bem sabem que o meu marido é ..., tem horário por turnos com trabalho ao sábado e faz parte de uma equipa em que pode ter que ser chamado a todo o momento, conforme documento que junto. Não tendo outros familiares a quem recorrer pois residem ou em ... ou no ... Até porque a minha outra filha apesar de já vir sozinha da escola para casa tem apenas 11 anos de idade e por isso é incapaz de tomar conta da irmã.

Com tudo isto acresce ainda que me encontro a amamentar e o horário que pretendem com turnos impede uma normal amamentação que poderia levar a cabo com um horário flexível.

Face ao exposto, solicito a V. Exas. que reconsiderem concederem-me um horário flexível ainda que seja pelo período de 5 anos que é o tempo necessário a que a minha outra filha mais velha perfaça 16 anos e nessa altura com 16 anos possa ser capaz de acompanhar a irmã.

Caso não entendam alterar a vossa decisão não prescindindo do envio do processo para apreciação pela entidade competente nos termos legais.

(...)

Anexo: 4 documentos”

1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: Ofício do ...; documento relativo a: “Abaixo Assinado”; Declaração da creche “...”; Documento relativo a: “7. Nas Relações com Partes Interessadas”; Declaração da ... do ...; Mapa de horários de trabalho; Atestado da União das Freguesias de ...; Comprovativos de envio e receção de documentos.

1.3. Após solicitação da CITE, a entidade empregadora comprovou a data de comunicação e receção da intenção de recusa e informou o seguinte:

“Conforme solicitado, junto se anexa comprovativo da data do envio da comunicação da intenção de recusa à trabalhadora requerente, assim como, comprovativo da data em que a trabalhadora recebeu essa comunicação.

Aproveita-se ainda a oportunidade para referir que existe a possibilidade de concessão de horário de trabalho flexível à nossa trabalhadora, não é no entanto viável, e em virtude de o período de funcionamento da loja do ... incluir o período da manhã de sábado (09h00/13h00), que a mesma deixe de trabalhar aos sábados, sob pena de estarmos a sobrecarregar outros trabalhadores com trabalho ao sábado, que também eles têm as suas responsabilidades pessoais e familiares. De referir que a organização das escalas está feita de forma que em cada sábado estejam dois trabalhadores, e cumprindo apenas dois sábado por mês.”.

1.4. Em 20.03.2017, a entidade empregadora informou a CITE do seguinte:

“Assunto: Pedido de parecer prévio à recusa de horário flexível – Processo 365-FH/2017

No seguimento deste assunto vimos informar que o Exmo. Conselho de Administração da ... decidiu reanalisar o pedido de alteração de horário da nossa trabalhadora ...

Assim e atendendo às justificações apresentadas na última carta, datada de 23/02/2017, designadamente face aos factos de o marido da colaboradora também trabalhar por turnos e aos sábados e de lhe ser de todo impossível coadunar os

horários da creche com o seu atual horário, decidiu aceitar o pedido de alteração de horário nos exatos termos apresentados pela trabalhadora, ou seja, laboração das 09H00m às 18H00 e de segunda a sexta-feira, sem laboração aos sábados, e por um período de cinco anos, conforme avançado na última carta recebida.

Para esse efeito já comunicámos a respetiva decisão à trabalhadora, por escrito, dando-vos ora conhecimento da carta que lhe foi remetida.

“Assunto: Pedido de alteração de horário de trabalho

Exma. Senhora

Na sequência do pedido apresentado por V. Exa. em 27.01.2017, para trabalhar em regime de horário flexível, ao qual já vos remetemos a nossa resposta (n/referência ..., de 16.02.2017), e perante a sua última missiva de 23.02.2017, vimos informá-la que decidiu o Ex.mo Conselho de Administração, ao qual presido, reanalisar a situação.

Assim e atendendo às justificações apresentadas nessa sua última carta, designadamente face aos factos de o marido de V. Exa. também trabalhar por turnos e aos sábados e de lhe ser de todo impossível coadunar os horários da creche com o seu atual horário, decidimos aceitar o seu pedido de alteração de horário, ou seja, laboração das 09H00m às 18H00 e de segunda a sexta-feira, sem laboração aos sábados, e por um período de cinco anos, conforme avançado na última carta recebida.”

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;
- 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.

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

- 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 filha menor de 12 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, *"pelo período legal máximo, até aos 12 anos da menor, com um horário de trabalho compreendido no período:*
- *das 9 horas da manhã às 18 horas da tarde;*
 - *de segunda a sexta feira;*
 - *com intervalo para almoço não inferior a uma hora.*
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi comunicado, pela entidade empregadora à trabalhadora requerente o seguinte que, sucintamente, se transcreve:
- "Nos termos previstos nos contratos de trabalho celebrados pelos trabalhadores da loja do ... da ..., estão estes vinculados a um período normal de trabalho com a duração de 40 horas semanais, as quais podem ser prestadas em regime de folgas e turnos rotativos, sendo os dias de descanso semanal rotativos, constando de uma escala feita pela empresa.";*
- "O horário de funcionamento da loja do ... da ... é, nos dias úteis, das 9h às 19h e aos sábados, das 9h à 13h, o qual é assegurado por 5 trabalhadores, de acordo com os turnos rotativos cujo mapa se anexa.";*

-"Ora, o horário de funcionamento da loja do ... não se compadece com o horário flexível proposto por V.Exa., porquanto deixa de ficar assegurada a presença dos trabalhadores necessários ao regular funcionamento daquele estabelecimento comercial, mormente aos sábados, bem como em períodos de férias e de ausências justificadas dos demais trabalhadores."

2.11. Em apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora veio referir, sucintamente, que:

-"o actual horário de trabalho na ... onde presto funções foi contestado pelos trabalhadores, por ser contrário ao direito que nos assiste nos termos do disposto no instrumento de regulamentação coletiva, previsto no BTE n.º ... de .../1999, cláusula 24, n.º 1 que estabelece o sábado como dia de descanso complementar.";

-"a escala enviada por V. Exas. não tem em conta a colega Sra. ... que desde o primeiro momento sempre foi disponível para o trabalho até às 19 horas, e ao Sábado, ao contrário dos outros colegas.";

-"na ... do ... onde trabalho e onde estão dois trabalhadores alegadamente temporários a prestar trabalho e que foram contratados em 2016, quer na ... de ... em que no mesmo ano e até agora foram vários os novos trabalhadores contratados que por lá passaram.";

-"Aliás, convém sublinhar que na ... de ... as colegas da minha categoria e funções fazem um horário das 9 horas às 17 horas, e não trabalham ao sábado, são os trabalhadores alegadamente temporários que desde 2016 fazem o horário das 17 horas às 19 horas e ao sábado.";

-"ainda que me encontro a amamentar e o horário que pretendem com turnos impede uma normal amamentação que poderia levar a cabo com um horário flexível.";

-"solicito a V.exas. que reconsiderem concederem-me um horário flexível ainda que seja pelo período de 5 anos que é o tempo necessário a que a minha outra filha

mais velha perfaça 16 anos e nessa altura com 16 anos possa ser capaz de acompanhar a irmã."

- 2.12.** 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 4}

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 suprarreferido, 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."

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencional (...)* b) *O período de funcionamento da organização de trabalho (...)* c) *O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...)* O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

- 2.13.** Refira-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.
- 2.14.** 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.
- 2.15.** 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 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, 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).
- 2.16.** No caso em análise a entidade empregadora alega como exigências imperiosas do funcionamento da loja do ... *“a presença dos trabalhadores necessários ao regular*

funcionamento daquele estabelecimento comercial, mormente aos sábados, bem como em períodos de férias e de ausências justificadas dos demais trabalhadores.”, esclarecendo que “o horário de funcionamento da loja do ... (...) nos dias úteis, das 9h às 19h e aos sábados, das 9h à 13h, (...) é assegurado por 5 trabalhadores”.

- 2.17.** Embora invocando as referidas exigências imperiosas do funcionamento da loja não concretizou como são distribuídos os tempos de trabalho pelos/as trabalhadores/as afetos à loja do ... e quais as efetivas impossibilidades de afetar os restantes quatro trabalhadores/as aos horários com termo às 19.00h, nos dias úteis, e aos horários praticados ao sábado.
- 2.18.** Na verdade, a entidade empregadora, em demonstração do alegado na intenção de recusa, apresenta um mapa de horários de trabalho, com horários com termo às 18.00h, de segunda a sexta-feira, e uma descrição de apenas quatro trabalhadores/as afetos/as à referida loja.
- 2.19.** Afigura-se, assim, que o referido documento não demonstra o alegado na intenção de recusa pela entidade empregadora.
- 2.20.** De acordo com o que antecede, não resultam demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da loja do ... da ... que obstam à concessão do horário flexível, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.21.** E tal conclusão é reforçada pela informação que a entidade empregadora remete à CITE em 20.03.2017, referindo ter comunicado à trabalhadora a aceitação da prestação de trabalho em regime de horário flexível, tal como por esta requerido e pelo prazo indicado na apreciação à intenção de recusa.
- 2.22.** De facto, perante a alteração da decisão relativa ao pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, a entidade empregadora não

solicitou a desistência do pedido de parecer prévio à CITE, nos termos previstos no artigo 131.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA).

- 2.23.** Face aos factos que compõem o processo e embora não se afaste a eventual inutilidade superveniente do parecer agora emitido, conforme o previsto no artigo 95.º do CPA, na verdade e perante a mera informação apresentada pela entidade empregadora, serão de manter as conclusões alcançadas no presente parecer, como garante da finalidade a que se destina a emissão de parecer prévio pela CITE de promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

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 a entidade empregadora não demonstrou quais as exigências imperiosas do funcionamento da loja do ... que obstavam à concessão do horário requerido.
- 3.2.** Recomendar à ... que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e que 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE MARÇO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.