

PARECER N.º 256/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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.

Processo n.º 662/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21/04/2017 da entidade empregadora ..., **S.A.**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria de operadora, a exercer funções na Loja

1.2. Através de requerimento datado de 27 de março de 2017, a representante legal da trabalhadora solicitou a prática de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...

No âmbito do apoio jurídico que prestamos à N. Constituinte ..., e Vossa trabalhadora, conforme contrato de trabalho que por oportunidade se junta sob o documento n.º1, instruiu-me a mesma, para, junto de V. Exas., enquanto entidade patronal da mesma, requerer o que a seguir se expõe.

No âmbito do regime de proteção da Parentalidade, é conferido ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 35.º n.º1 alínea p) e 56.º do Código do Trabalho.

Assim, e face às necessidades familiares, é designio da trabalhadora que seja instituído o regime de horário flexível ao seu horário de trabalho, e que permita a mesma de fazer face às suas responsabilidades, nomeadamente, entregar o seu filho aos cuidados da instituição educativa do mesmo, e ir buscá-lo aquando da hora de recolha.

Nesta senda, o horário de funcionamento da Instituição educativa que o menor ...frequenta, é das 07:30 horas às 19:30 horas, de segunda a sexta-feira, conforme declaração que se junta à presente sob o documento n.º 2.

Assim, para efeitos do disposto no artigo 5.º do Código do Trabalho, cumpre demonstrar o seguinte:

O agregado familiar da trabalhadora é composto por 3 elementos, que são, o Cônjuge e o filho de ambos, para o demonstrar remete-se em anexo à presente a última declaração de IRS onde se constata os elementos que compõe o agregado familiar, que se junta sob o documento n.º 3, e que atesta que o menor vive com ambos os progenitores em comunhão de mesa e habitação, bem como assento de nascimento do menor, que se junta sob o documento n.º 4, que comprova a filiação, e a idade do menor (menor de 12 anos — Artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho).

O Horário de trabalho da Trabalhadora ..., como é do Vosso conhecimento, é definido, por turnos e com folgas rotativas, sendo que o seu horário pode ser definido entre as 8:30 horas e as 23:00 horas. O Cônjuge da Trabalhadora (relação que se constata através do assento de casamento ora aqui junto sob o documento n.º 5) trabalha em regime de isenção de horário, conforme cópia de Acordo de Isenção de Horário de Trabalho celebrado entre as partes, cuja cópia se junta sob o documento n.º 6. No entanto, o regime de descanso semanal é definido, também em regime de rotatividade, o que significa que presta o seu trabalho em dias não úteis. Acresce ao exposto que, face às responsabilidades que este assume no âmbito laboral, tem forçosamente, por inúmeras vezes, que prestar o seu trabalho em horários noturnos.

Aliado, à situação do horário de laboração contínua e rotatividade de horários da Progenitora, ..., conforme mencionado, causa o constrangimento de nenhum dos progenitores ter disponibilidade para ir buscar o filho menor à instituição educativa, por estarem ambos a cumprir o seu horário de trabalho, e também, no que diz respeito aos fins-de-semana, de estarem ambos obrigados a cumprir com o seu horário de trabalho (rotatividade de descanso semanal), e a instituição educativa do menor, está encerrada em dias não úteis.

Ora, é para estes casos, que a Lei institui o direito do trabalhador de prestar o seu horário em regime de horário flexível, de forma a poder dar resposta às necessidades familiares.

Assim, nos termos do disposto no artigo 56.º n.º 2 do Código de Trabalho a N. Constituinte vem requerer V. Exa. que seja definido o seu horário de trabalho em regime de horário flexível, não podendo a mesma ter hora de saída superior às 18:30 horas de forma a poder ir buscar o menor, sendo que o seu descanso semanal deve ser fixo, ao fim-de-semana, uma vez que a referida instituição educativa está encerrada e o seu Cônjuge, Pai do menor, presta o seu trabalho em dia não útil.

Assim, e dentro dos condicionalismos supra mencionados, requer-se a V. Exa. a elaboração do horário de trabalho nos termos do disposto no artigo 56.º nos 3 e 4 do Código do Trabalho, que deve produzir efeitos a partir do dia 8 de maio de 2017 inclusive, e dever-se-á aplicar o respetivo regime no prazo máximo legalmente admissível, ou seja, 2 anos.

(...)"

- 1.1. Através de carta datada de 24/03/2017 a entidade empregadora comunicou a recusa do pedido, com os seguintes fundamentos:

"(...)

Acusamos a receção, no dia 28 de março de 2017, da carta que enviou à ..., S.A., através de Advogada, solicitando «(...) que seja definido o seu horário de trabalho em regime de horário flexível, não podendo a mesma ter hora de saída superior às 18h30 horas de forma a poder ir buscar o menor sendo que o seu descanso semanal deve ser

fixo, ao fim-de-semana».

Nesse mesmo documento. V. Exa invoca estar a efetuar tal pedido nos termos dos artigos 56 e 57 do Código do Trabalho. Ora, desde logo, para o pedido poder ser devidamente apresentado é necessário cumprir um conjunto de formalidades, nomeadamente, declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Acontece que, ao longo de toda a missiva e respetivos documentos, tal declaração não é efetuada, ainda que V. Exa. anexe à mesma, com esse intuito, declaração de IRS apresentada no ano de 2016, referente ao ano de 2015 Esta declaração de IRS não permite atestar que o menor ... vive atualmente com V Exa em comunhão de mesa e habitação

Nestes termos, falta ao pedido um elemento formal essencial à sua apreciação. Assim, deve-se entender que o pedido, por estar formalmente inquinado, deve, desde logo, ser recusado.

Sem prescindir, e ainda que assim não fosse sempre seria intenção da sua entidade empregadora recusar o pedido apresentado, pelos seguintes fundamentos.

(a) Do conceito de horário flexível

No nosso entendimento, o horário de trabalho solicitado por V. Exa. não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT).

Com efeito, esse conceito está previsto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, segundo o qual 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». Não obstante compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT].

Acontece que, ainda que V. Exa. mencione o artigo 56.º do CT, o que V. Exa. exige é, isso sim, um horário de saída que não passe das 18h30 e um regime de folgas fixas aos fins de semana. O horário flexível nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.

Aliás, já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que ‘Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários.’

Também o Tribunal Judicial do Porto. 5 Secção do Trabalho, J2. em 14.10.2016, aderiu à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais tendo acrescentado que “Do exposto, resulta que para além da circunstância de estarem causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levada a

um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré.

Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no CT nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.

Em suma, o conteúdo do seu pedido não corresponde ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.

Acresce que.

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ...

V. Exa. exerce funções de operadora na loja A loja está aberta ao público de segunda-feira a domingo, das 09h00 às 23h00.

V Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários rotativos desde a data de admissão, a 31.05.2007.

Isto posto,

1. Se a ... lhe atribuir o horário de trabalho que V. Exa. pretende, isso significará excluir a do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários por todos os trabalhadores do estabelecimento.

2. O período do dia com maior fluxo de clientes corresponde ao fim de tarde e noite, sensivelmente entre as 17h00 e as 21h00. sendo ainda que, aos fins de semana, o número de clientes é significativamente superior em comparação com os dias de semana. Assim, concedendo a V. Exa. o horário que pretende, tal significaria que não estivesse disponível para laborar quando a loja mais necessita do trabalho de V. Exa..

3. A loja conta com uma equipa de 7 trabalhadores, todos full-time.

4. A loja tem duas unidades de negócio ... e ..., sendo que 4 trabalhadores asseguram a área da ... e 3 asseguram a área de Acresce que um dos colaboradores que asseguram a área da ... tem uma função de 'acompanhamento dos armários ...' da zona ..., o que implica que tenha de estar ausente da loja do ... durante cerca de 15 dias por mês (em cada loja ... da zona ... que não tenha um espaço autonomizado para os produtos vendidos nas lojas ..., existe um armário com os referidos produtos para venda ao público e cabe a esse colaborador em concreto ir a cada uma dessas lojas efetuar o dito "acompanhamento").

5. Na loja ... existem, em regra, três horários por dia. o da abertura (8h30/18h00) com dois vendedores ou um, o intermédio (11h00/20h00) com um vendedor ou nenhum; e o do fecho (13h30/23h00) com dois vendedores ou um.

6. Para o funcionamento normal da loja é necessária a presença de 4 colaboradores (2 a abrir a loja e 2 a fechá-la, sendo um da área da ... e outro da área da ...). Como situação de recurso, há dias em que a loja funciona apenas com a presença de 3 trabalhadores (1 na abertura, 1 no intermédio e 1 no fecho). No entanto, trata-se de dias em que a loja está a trabalhar no limite mínimo, podendo não ser possível assegurar o serviço de qualidade pretendido aos clientes, designadamente nos momentos em que está um colaborador sozinho em loja.

7. Dos sete colaboradores da loja ..., para além de V Exa., também a trabalhadora ..., que também assegura a área de ..., tem um filho menor.

8. O esquema de horários diversificados permite que os horários ao fim da tarde e noite sejam distribuídos rotativamente entre todos os trabalhadores do estabelecimento, por forma a que cada um possa articular a sua atividade profissional com a vida pessoal e familiar. Assim, se lhe atribuirmos o horário de trabalho que requer, tal prejudicará diretamente os seus colegas de loja que terão de realizar mais "horários de fecho" Em suma, um tratamento preferencial a V. Exa, iria provocar e potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa. desmotivação. desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade do serviço prestado

9 O horário que V. Exa. propõe iria sobrecarregar os restantes colegas com horário noturno, causando, inevitavelmente, a insatisfação da restante e reduzida equipa.

Por outro lado,

10. A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável a presente relação laboral (CCT entre a APED-Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula 10,a, alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano. incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias."

11. Ora, sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana, a empresa tem, obrigatoriamente, de respeitar o que resulta da cláusula transcrita.

12. Com a rotatividade de folgas é possível gerir os dias de descanso semanal dos trabalhadores de forma a que todos tenham direito a ver a sua folga coincidir com o sábado e/ou domingo de forma relativamente igualitária e de forma a cumprir o citado normativo legal.

13. Os trabalhadores da loja em questão ficariam necessariamente prejudicados se V Exa fosse excluída do sistema de folgas rotativas.

14. Com efeito, fazendo o exercício de tentar construir, para o corrente ano de 2017, o horário de todos os trabalhadores da loja ... tendo em conta o horário solicitado por V. Exa., teríamos pelo menos 7 sábados com apenas 3 colaboradores em loja, 14 domingos com apenas 3 colaboradores em loja e 5 domingos com apenas 2 colaboradores em loja, não tendo a loja condições para funcionar

15. Esta loja trabalha com um ciclo de folgas de 6 semanas, o que garante que, durante um ano, a empresa assegure aproximadamente 17,3 domingos a cada trabalhador

16. Se a ... ajustasse as folgas dos restantes colaboradores da loja de modo a conceder a '1. Exa folgas fixas ao fim de semana, corria o sério risco de reduzir o número de domingos de folga de cada trabalhador da loja para um número inferior aos 15 domingos por ano que são exigidos legalmente.

17. A fixação das folgas ao fim de semana iria comprometer gravemente o funcionamento da loja, dado que esta teria um menor número de colaboradores nos dias em que se verifica mais fluxo de clientes.

18. Face às exigências legais na elaboração dos horários e tendo ainda em linha de conta. i) ciclo de folgas de cada um, ii) período de férias, e iii) outras ausências, conclui-se, atendendo a tudo o vindo de referir, que não é possível atribuir a V. Exa. o horário pretendido.

19. A tudo o acima exposto acresce ainda. que a ... não se pode comprometer a imutável durante 2 anos, como V. Exa. requer, devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis e que tornam impossível a fixação de um horário por atribuir-lhe um horário por esse período de tempo.

20. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.

21. Sem prejuízo de tudo o supradito e da fundamentação apresentada, e apesar de o pedido em causa não ser um pedido de horário flexível, a empresa procura sempre permitir a articulação da vida profissional com a vida familiar dos seus trabalhadores, daí que manifeste disponibilidade para procurar chegar a uma solução de consenso com V. Exa. que seja viável para ambas as partes, como aquela, que já lhe foi sugerida verbalmente, de transferir o seu local de trabalho para a loja ... sita no ..., em que, por ser uma loja de maior dimensão, seria possível organizar um horário com saída às 18h30, ainda que não as folgas fixas pretendidas.

Informamos que, querendo, V Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a e Higiene, S A entender que o horário que V Exa. solicitou não se enquadra no conceito e regime de "horário flexível" previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

1.2. Do processo remetido à CITE não consta a apreciação da trabalhadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: *Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.*

2.3. 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."

2.4. 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.”*

2.5. 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).

2.6. 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/às trabalhadores/as 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.

2.7. 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.

- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** 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.

2.12. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as 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.

III – ANÁLISE

- 3.1 No processo ora em apreciação, a representante legal da trabalhadora requer autorização de trabalho em regime de horário flexível *“não podendo a mesma ter hora de saída superior às 18h30 de forma a poder ir buscar o menor, sendo que o seu descanso semanal deve ser fixo, ao fim de semana (...).”*
- 3.2 A entidade empregadora alega que *“para o pedido poder ser devidamente apresentado é necessário cumprir um conjunto de formalidades, nomeadamente, declarar que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Acontece que, ao longo de toda a missiva e respetivos documentos, tal declaração não é efetuada. (SN)*
- 3.3 Convém referir, a este respeito, que no requerimento da representante legal da trabalhadora, o requisito da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, se encontra preenchido, tal como se transcreve: *“O agregado familiar da trabalhadora é composto por 3 elementos, que são, o Cônjuge e o filho de ambos, (...) e que atesta que o menor vive com ambos os progenitores em comunhão de mesa e habitação, (...).” (SN)*
- 3.4 Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve

fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.

- 3.5 E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 3.6 Como ensina o Professor Monteiro Fernandes *“o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”*¹.
- 3.7 Ora, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão “período normal de trabalho diário”, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família. Assim sendo, o pedido afigura-se corretamente formulado.
- 3.8 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.
- 3.9 Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do

¹ António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, Almedina, 12ª edição, pág. 336.

funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si mesmo, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

3.10 Refira-se, ainda, que a entidade empregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

3.11 Assim, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço.

IV - CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

- a)** Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa formulado pela ..., **S.A.**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ...
- b)** Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever de as entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do

n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à ..., S.A., que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação à trabalhadora bem como aos/às que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios legais plasmados no presente parecer.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).