

## PARECER N.º 91/CITE/2017

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de 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 199 – FH/2017

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 31.01.2017 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., a exercer funções de operadora de ... na loja ...

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora em 06.01.2017, refere o que a seguir se expõe:

*“Exmos. Senhores,*

*Eu, ..., (...) com a categoria de “Operadora”, na loja ... do ..., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56.º, p1, 2 e 3 conjugado com o art. 57.º, p.1 da Lei no 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições;*

*- Tenho dois filhos menores de 3 (três) e de 8 (oito) anos que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento (cópias de cartões de cidadão em anexo);*

*(...)*

*- Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 08h30 e as 18h30, de segunda a sexta-feira, a dispensa de prestação aos sábados, domingos e feriados — Plataforma móvel;*

- Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos de idade dos meus filhos menores, previsto no Código;
  - Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido;
  - Solicito uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e não pretendo horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho que determinarem dentro das condições referidas, de modo a poder assistir, acompanhar e apoiar os meus filhos menores;
- Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho para apoiar, assistir e acompanhara dos meus filhos menores;”

**1.3.** A 26.01.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

“Exma. Senhora,

Acusamos a recepção do requerimento de V. Exa. com o pedido de autorização de horário flexível, que recebemos em 06-01-2017 e mereceu a nossa melhor atenção.

Compete-nos referir que, infelizmente, e por necessidades imperiosas de funcionamento desta Empresa, não nos será possível conceder o horário flexível solicitado, tal como explicitado detalhadamente no documento anexo, do qual constam os fundamentos da intenção de recusa de tal pedido, relacionados com o funcionamento do ... de ... e da Secção/Mercado onde V. Exa. presta trabalho.

Assim, a Empresa, e de modo a também garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores de uma forma razoável, deve assegurar a maior rotação possível do horário de intermédio/fecho/nocturno pelos trabalhadores afectos a essa Secção/Mercado, vendo-se obrigada a recusar o horário flexível solicitado.

(...)

Exposição de Motivos

... vem no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (adiante CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentado pela trabalhadora ..., para prestação do trabalho em horário flexível.

(...)

2.º A funcionária tem a categoria de Operador de ... desempenhando funções na equipa pertencente aos mercados de Padaria, Pastelaria, Charcutarias e Gastronomia.

(...)

4.º Na Loja em causa são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 (oito) horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da Cláusula 11 a do referido CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.

5.º Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os sete dias da semana, em conformidade com a Cláusula 10.ª, alínea c) do aludido CTT.

6.º O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, com 15 (quinze) domingos por ano, dos quais 5 (cinco) combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado, em conformidade com a mesma Cláusula 10.ª.

7.º No regime de horários diversificados com oito horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: i) o horário da abertura, focado no período da manhã e início da tarde; ii) o horário intermédio, focado no período da tarde; iii) o horário de fecho, centrado no final da tarde e período nocturno, acompanhando a abertura do estabelecimento que encerra às 22:00 de segunda-feira a Domingo.

8.º A trabalhadora é mãe do menor ..., de 3 anos de idade, e da menor ..., de 8 anos de idade.

9.º A trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados e em rotação com os demais Colegas da secção.

10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da Empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.

11.º Em 06-01-2017, foi recebido o requerimento da trabalhadora, onde pede que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade, e a elaboração e fixação de horário de trabalho em regime de horário flexível, entre as 08:30 e as 18:30.

12.º A trabalhadora requereu, especificamente, que lhe fossem garantidos os seguintes horários:

- Segunda-feira a sexta-feira: das 08:30 às 18:30

- Fins-de-semana e feriados: dispensa de prestação de trabalho.

13.º A trabalhadora fundamenta este pedido no facto de ter de prestar assistência aos filhos menores de doze anos, uma vez que o seu marido trabalha em regime noturno com folgas rotativas, e ainda no facto de o horário da escola e centro pedagógico que a filha frequenta ser das 09:00 às 16:00 e das 16:00 às 18:00, respetivamente.

(...)

17.º Neste caso a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído um horário de abertura das 08:30 às 18:30 (de segunda a sexta-feira).

18.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho na configuração requerida pela trabalhadora - exclusivamente correspondente ao horário de abertura - é incomportável para a Empresa, designadamente nas específicas funções pela mesma desempenhadas.

19.º De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 08:30 e as 22:00, de segunda-feira a Domingo (e feriados).

20.º Passa a analisar-se a possibilidade de atribuição do horário pretendido pela trabalhadora, entre as 8:30 às 18:30 de segunda-feira a sexta-feira, correspondente, na prática, ao horário de abertura da Loja (08:30) e folgas fixas ao Sábado, Domingo e feriados.

21.º Atentas às circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora - alocada em exclusivo ao horário de abertura - é incomportável para a organização do trabalho no ... de ...

22.º De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 08:30 e as 22:00, segunda-feira a Domingo (e feriados).

23.º A equipa da Secção/Mercado da Padaria, Pastelaria, Charcutarias e Gastronomia é constituída por 11 (onze) trabalhadores (3 trabalhadores em regime de part-time de 20 horas semanais, e 8 trabalhadores em regime de full/-time de 40 horas semanais),

*havendo necessidade da presença de trabalhadores entre as 06:00 e as 23:00, para executarem as tarefas normais de rotina de preparação, corte, embalamento dos diversos produtos, reposição, verificação dos períodos de validade, verificação das condições de exposição e conservação dos mesmos as câmaras frigoríficas e expositores, designadamente aspectos ligados à Segurança Alimentar, atendimento dos Clientes e outras tarefas conexas, durante os períodos imediatamente anteriores à abertura do estabelecimento ao público e a abertura ao público.*

*24.º Existe ainda o trabalho relacionado com a fiabilidade de preços de venda ao público afixado nos produtos em livre serviço.*

*25.º Após o encerramento ao público, é necessário serem efectuadas tarefas de limpeza e desinfeção específica, de preparação dos expositores: para o período de encerramento do estabelecimento ao público, etc.*

*26.º Para garantir o bom funcionamento da Secção/Mercado em causa (constituído por dois balcões de atendimento ao público distantes entre si — o balcão da Padaria/Pastelaria/Charcutaria que se localiza no interior da Loja, e o balcão da Gastronomia/Cafetaria que se localiza na galeria comercial, fora da Loja), são necessários 2 (dois) trabalhadores com horário de abertura (entrada às 06:00), 1 (um) trabalhador com horário às 8:30, 1 (um) trabalhador com horário intermédio (entrada entre as 10:30 e as 11:00m), e 2 (dois) trabalhadores com horário de fecho (entrada às 14:00).*

*27.º Existem ainda inventários regulares, tarefa também realizada pelos operadores afetos às respetivas Secções/Mercados, neste caso Padaria, Pastelaria, Charcutarias e Gastronomia, sendo os horários adaptados para o efeito.*

*28.º De seguida, anexa-se o Doc.º 1 (com explicação detalhada e exaustiva no ponto 30º), que se dá por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, correspondente a simulação de horário de um mês completo dos trabalhadores das Secções/Mercados em causa, contemplando um trabalhador de férias (o que acontece todos os 11 meses do ano, já que são 11 colaboradores), e que corresponde ao pedido de horário efectuado pela trabalhadora.*

*29.º Considerando o pedido da trabalhadora, do mesmo infere-se que o resultado prático será a Loja ficar sem funcionários nos balcões que prestem atendimento, e por vezes as tarefas de pré-abertura/abertura/fecho ficam mesmo colocadas em causa.*

*30.º Sábado dia 4:*

- *O balcão da Cafeteria fica sem funcionários a garantir o atendimento na abertura da loja (8:30).*
- *O Sábado é o dia de maior venda e será o dia desta semana com menos pessoas nos balcões.*

*Domingo dia 5:*

- *O balcão da Cafeteria fica sem funcionários a garantir o atendimento na abertura da loja (8:30)*
- *Das 11:00 às 13:00 o balcão da Charcutaria fica sem funcionários a garantir o atendimento na pausa de refeição do funcionário que estava a assegurar o balcão (o Colaborador não pode trabalhar mais de 5 horas seguidas para não entrar em incumprimento legal)*
- *Das 13:00 às 14:00 a Loja fica sem funcionários que garantam o atendimento na pausa de refeição do funcionário que ditava a assegurar o balcão da Cafeteria (o Colaborador não pode trabalhar mais de 5 horas seguidas para não entrar em incumprimento legal)*

*Sábado Dia 11:*

- *O balcão da Charcutaria, entre as 11:00 e as 13:00, fica sem funcionários que garantam o atendimento na pausa de refeição do funcionário que estava a assegurar o balcão da Charcutaria (o Colaborador não pode trabalhar mais de 5 horas seguidas para não entrar em incumprimento legal)*
- *O balcão da Cafeteria, entre as 13:00 e às 14:00, fica sem funcionários que garantam o atendimento na pausa de refeição do funcionário que estava a assegurar o balcão da Cafeteria.*
- *O dia da semana com maior venda da Loja é precisamente aquele em que a Loja necessita de alocar mais trabalhadores nos seus postos, havendo 4 (quatro) Colaboradores da equipa com folga.*

*Domingo Dia 12:*

- *Das 11:00 às 13:00 a Loja não tem recursos humanos para garantir a pausa de refeição do balcão da Charcutaria (o Colaborador não pode trabalhar mais de 5 horas seguidas para não entrar em incumprimento legal)*

- *Das 13:00 às 16:00 a Loja não tem recursos humanos para garantir a pausa de refeição do balcão da Cafetaria (o Colaborador não pode trabalhar mais de 5 horas seguidas para não entrar em incumprimento legal)*

*Sábado Dia 18:*

- *Das 14:00 às 16:00 a Loja não tem recursos humanos para garantir a pausa de refeição do balcão da Cafetaria (o colaborador não pode trabalhar mais de 5 horas seguidas para não entrar em incumprimento legal)*

*Domingo Dia 19:*

- *Das 14:00 às 16:00 a Loja não tem recursos humanos para garantir a pausa de refeição do balcão da cafetaria (o Colaborador não pode trabalhar mais de 5 horas seguidas para não entrar em incumprimento legal)*

*Domingo dia 26:*

- *O balcão da Cafetaria fica sem qualquer funcionário que garanta o atendimento na abertura da Loja - das 8:30 às 13:00.*

*31.º Ora, a consequência destes factos é simples: à hora de abertura da Loja ..., os balcões não riam os produtos devidamente expostos para venda e consumo, os tabuleiros estariam vazios e por repor, os Colaboradores presentes estariam exaustos por só poderem ausentar-se após 5 horas de trabalho, e durante alguns dias não haveria Colaboradores para prestarem atendimento ao Cliente.*

*32.º Esta situação não pode, de maneira alguma, acontecer, sendo que, a suceder (o que, apenas por mera hipótese de raciocínio se concebe sem que, contudo, nisso se conceda), implicaria forte perda de vendas, insatisfação por parte dos Clientes, acarretando ainda outros prejuízos para a Loja, como seja perda de confiança por parte dos Clientes.*

*33.º Acresce que, por falta de pessoal, não seria possível realizar-se a reposição dos produtos nos expositores de venda em livre serviço.*

*34.º Reitera-se, assim, o já expandido em 32.º supra quanto às consequências profundamente negativas para o ... de ..., quer ao nível dos restantes trabalhadores da Secção/Mercado da Padaria, Pastelaria, Charcutarias e Gastronomia, quer na insatisfação dos Clientes, quer na perda de vendas, quer nos danos de imagem na Loja causados pela quebra de confiança por parte dos Clientes, cuja situação demonstrada inevitavelmente acarretaria, caso viesse a suceder.*

35.º Sendo certo que, ao abrigo da lei em vigor, todos os Colaboradores têm direito a folgar em alguns fins-de-semana. De acordo com a pretensão da trabalhadora Requerente quanto ao horário semanal e folga em fim-de-semana e feriado consecutivamente e sem cessar de forma ininterrupta, a ser aceite pela Loja, e associada a horários melhorados em vigor na Secção/Mercado, causaria ainda um trabalho esgotante para os restantes trabalhadores e invalidaria a atribuição dos cinco fins-de-semana obrigatórios legalmente previstos aos demais Colaboradores da referida Secção/Mercado.

36.º A Empresa esclarece ainda que, sendo naturalmente sensível à situação pessoal da trabalhadora aqui Requerente, conseguiu escalá-la maioritariamente nos últimos meses no horário de abertura.

37.º Finalmente, pretende a Empresa deixar registado que uma outra Colaboradora da Secção/Mercado, Mónica Sousa — que tem duas filhas menores de 3 e 6 anos de idade, também requereu em Outubro 2016 pedido de horário flexível (em anexo, como Doc.º 2), que pela sua abertura conseguimos estabelecer um acordo temporário de organização do tempo de trabalho, e existem já em vigor vários horários melhorados pelos seguintes motivos:

(...)

38.º A serem concedidos os horários pretendidos pela Requerente ..., o ... de ... não teria quaisquer condições para manter em funcionamento as referidas Secções/Mercados.

39.º Assim, a Empresa, de modo a garantir a conciliação da vida profissional e pessoal da maioria dos seus trabalhadores da Secção/Mercado da Padaria, Pastelaria, Charcutarias e Gastronomia de uma forma razoável, deve assegurar a maior rota possível do horário de abertura/intermédio/fecho pelos trabalhadores afectos a essa Secção/Mercado, vendo-se obrigada a recusar o horário flexível solicitado, sob pena de colisão de direitos com os demais trabalhadores, e até violação do princípio da igualdade perante aqueles a quem, em idênticas circunstâncias, não é possível lançar mão de outros mecanismos.

40.º Ou seja, mesmo nas hipóteses contempladas no Código do Trabalho, a sua concessão não pode ser nem automática nem desligada da situação das empresas.

41.º Ainda assim, e de acordo com o parecer da CITE n.º 158/CITE/2011, de 13-10-2011, a ... toma sempre em consideração os pedidos/limitações de horário(s) da/o(s) colaboradora/o(s) apresentados por estes.

42.º Atento ao exposto, a ... tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ..., de acordo com a presente fundamentação.”

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação da trabalhadora datada de 30.01.2017, nos seguintes termos:

“Exmos. Senhores,

Eu, ... a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de Operadora, nesse ..., acuso a recepção da carta de V.Exas, com data de 26 de Janeiro de 2017 e recepcionada a 30.01.2017 cumprindo-me reafirmar o constante do requerimento enviado a 4 de Janeiro e recepcionado 06 de Janeiro de 2017, cumprindo-me esclarecer o seguinte:

- Enviaram indevidamente documentos da trabalhadora Mónica Alexandra Ferreira de Sousa que não se reporta à minha pessoa nem têm correspondência com o meu pedido, que devolvo;
- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos legais já expressamente referidos na minha carta de 04 de Janeiro de 2017, por ser mãe, com dois filhos menores de 3 (três) e 8 (oito) que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento até porque não tenho a quem mais recorrer (...);
- Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições;
- A flexibilidade visa o superior interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos menores;
- No que concerne ao ponto 37 da comunicação de V.Exas cumpre-me referir que embora possam existir 9 (nove) trabalhadores com filhos menores certo é que nem todos tem necessidade ou recorreram ao regime especial da parentalidade (apenas uma requereu a flexibilidade de horário de trabalho). A secção tem 11 operadores adstritos como reconhecem no ponto 23º da comunicação de intenção de recusa.

- Além disso, sou operadora de supermercado sendo possível a minha colocação em qualquer secção, facto que é omitido, na resposta de intenção de recusa do regime de flexibilidade de horário de trabalho;
- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço;
- Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e dos interesses da empresa que reconhecidamente pratica horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho.
- Não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade até porque esquecem que todos os operadores estão sujeitos ao regime de adaptabilidade de horário de trabalho previsto contratualmente o que deita por terra toda argumentação e divagação em torno dos horários da secção;
- Não põe em causa o clima social da loja e o pedido não colide e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa;
- Solicitei uma “plataforma móvel” e não “fixa” de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho dentro das condições do requerimento de 04 de Janeiro de 2017;
- A serem aceites os argumentos de V.Exas tornariam as normas da flexibilidade inócuas, ou seja, sem efeito prático.

Assim sendo, reitero o meu pedido, nos termos e condições expressas da adaptabilidade de horário de trabalho de modo a poder acompanhar, assistir e apoiar os meus filhos menores.”

## 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.** 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, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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”.

**2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a 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.

**2.3.3.** 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, 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”.

**2.4.1.** 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”.

**2.4.2.** 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

---

<sup>1</sup> Vide artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

quatro semanas.

- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.6.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, compreendido de segunda a sexta-feira entre as 08h30 e as 18h30.
- 2.7.** Neste contexto, importa referir que é entendimento 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 horário flexível nem converter tal horário em horário rígido, cabendo, por conseguinte, ao empregador elaborar o horário flexível de acordo com a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a requerente.
- 2.8.** Ainda a este respeito, compreende-se que no âmbito do horário flexível o/a trabalhador/a além de poder escolher as horas do início e termo do período normal de trabalho, a elabora pelo empregador, possa requerer que a prestação de

trabalho seja realizada em dias específicos da semana, isto é, de segunda a sexta-feira, como se verifica no caso em concreto.

- 2.9.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.10.** Dos motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, apesar de indicar exigências imperiosas do seu funcionamento, não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que atendendo aos meios humanos disponíveis e necessários não resulta claro de que forma é que deixariam de ficar convenientemente assegurados os serviços com a aplicação daquele horário requerido.
- 2.11.** De facto, a entidade empregadora esclareceu quantos trabalhadores/as tem ao seu serviço naquela secção - 11, sendo 8 em regime de tempo completo e 3 em regime de tempo parcial. Contudo, refere que necessita de 6 trabalhadores por dia: “(...) são necessários 2 (dois) trabalhadores com horário de abertura (entrada às 06:00), 1 (um) trabalhador com horário às 8:30, 1 (um) trabalhador com horário intermédio (entrada entre as 10:30 e as 11:00m), e 2 (dois) trabalhadores com horário de fecho (entrada às 14:00)”. Desta forma, não resultando claro e inequívoco qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as 11 trabalhadores/as de maneira a demonstrar que, efetivamente, a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que

não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente.

- 2.12.** Mais se refira que, sendo a trabalhadora Operadora de ..., a empresa também não demonstra a impossibilidade de substituição da mesma, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.13.** Importa esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o 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”.
- 2.14.** Tendo a empresa referido que existe outra trabalhadora a gozar de horário flexível, saliente-se que a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, tal não significa que outros requeridos mais tarde, como é o caso, nomeadamente no que à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal se reporta, 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 distribuídos equitativamente para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o máximo tempo possível, daqueles horários.
- 2.15.** Acresce ainda que Além do anteriormente exposto, o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.16.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da

República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE FEVEREIRO DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DA CGTP-IN (CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL):**

*“A CGTP vota o parecer, mas consideramos que o conteúdo do ponto 2.14 deve terminar em “indeferidos” pois todo o restante só cria confusão nos destinatários e pode até causar um enviesamento do conceito e regime de trabalho em horário flexível*

*destinado à proteção da parentalidade e no intuito de assegurar as responsabilidades parentais”.*