

PARECER N.º 192/CITE/2018

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 464-FH/2018

I – OBJETO

- 1.1.1** A CITE recebeu em 07.03.2018, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., a exercer funções de EMPREGADO DE ARMAZÉM.
- 1.1.2** Em 27.02.2018, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve: *"solicito que me seja atribuído um horário de trabalho flexível, entre as 08h30 e as 18h30, com uma hora de almoço, de segunda a sábado, sem prejuízo do regime de folgas rotativo (descanso complementar) e o descanso obrigatório ao domingo."*
- 1.1.2.** Em 21.08.2017, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme sucintamente se transcreve: *"Acusamos a receção da vossa missiva datada de 2-02-2018 e recebida a 7 2-2018 que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção. Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V. Exa., que o pedido por vós apresentado poderá ser aceite pela ... Com efeito, V. Exa., exerce funções no armazém / centro de distribuição de ..., possuindo a categoria profissional de Operador de Armazém. O armazém em questão, é um dos três armazéns / centros de distribuição utilizado pela ... para abastecer as 641 lojas / supermercados minipreço a dar resposta em todo o Portugal continental. O armazém de ... é responsável pelo abastecimento da zona Norte acima da A25, na qual estão em funcionamento 181 lojas (...). O domingo é o dia de descanso obrigatório e o dia de descanso complementar é rotativo. Os horários praticados no centro de distribuição visam o abastecimento das lojas / supermercados, ou seja, são praticados os horários das 06h30 às 14h30 e das 14h30 às 22h30 (ou seja, em regime contínuo ao abrigo da cláusula 11.ª à 9.ª do CCT*

celebrado entre a APED e a FPECES, aplicável à relação laboral em causa, fazendo com que o intervalo diário seja de apenas 30 minutos), para permitir a preparação dos pedidos de loja de um dia para o outro e assim garantir não só abastecimento regular e contínuo da mesma, mas também e sobretudo o rápido abastecimento dos produtos naturalmente perecíveis (tais como fruta, legumes, carne, peixe, etc.). As lojas comunicam com o centro de distribuição, fazendo chegar o pedido de mercadorias de que necessitam, e o centro de distribuição nesse mesmo dia faz o planeamento das entregas em loja para o dia seguinte, lançando as lojas para preparação de acordo com as prioridades. Desta forma, o turno da tarde pode arrancar desde logo o seu trabalho terminando os pedidos de loja no mesmo dia, em caso de atrasos, e inicia a preparação dos pedidos do dia seguinte, para que os mesmos fiquem preparados para as primeiras entregas em loja, pelas 06h30. O turno da manhã termina a preparação das encomendas do dia e caso estejam terminadas, inicia a preparação das lojas do dia seguinte e assim em diante. O volume de entregas das encomendas em loja é distribuído ao longo do dia, primeira franja horária de entrega inicia às 07h00 e a última franja horária de entrega é pelas 23h00, por forma abastecer um maior número de lojas por dia e com a maior brevidade possível. A realização dos turnos nos horários referidos é primordial para o objetivo central de entrega das mercadorias em loja, devido ao desfasamento de um dia para o outro, para compensar o atraso da preparação das lojas do dia anterior, bem como iniciar a preparação das lojas do próprio dia. Dos 152 colaboradores alocados ao centro de distribuição, 63 estão alocados à tarefa de preparação, e os restantes estão divididos nas diversas tarefas existentes nomeadamente, conferência, controlo de cargas, receção, bombeado e tarefas auxiliares, na qual está V. Exa. A necessidade de ter um quadro de pessoal alargado na preparação é essencial para cumprir com o abastecimento às lojas, uma vez que é a base da operação de um centro de distribuição. Toda a operativa do centro de distribuição está, como se referiu, assente na existência de dois (2) turnos fixos diários, os quais já estão organizados de acordo com as suas especificidades, ou seja, número de trabalhadores por turno e funções a desempenhar.

Toda a operação é gerida através de um sistema informático, denominado AS400, o qual está calibrado para operar em dois (2) turnos, fazendo a medição com base nesse

pressuposto do nível de produtividade e da gestão das necessidades imediatas para assegurar o cumprimento dos objetivos (números de trabalhadores no ativo versus n.º de pedidos pelas lojas e estado de preparação / envio dos mesmos). A estrutura hierarquia está também desta forma distribuída, ou seja, os responsáveis de área, que gerem as equipas de operativos, estão afetos aos dois turnos existente. Todos os horários que sejam efetuados num período diferente do estabelecido, têm de ser corrigidos maritalmente, para não influenciar a produtividade de cada colaborador e conseqüentemente o seu prémio mensal e fazê-lo implicaria a destruição do modelo organizativo atual, pois nesse caso teríamos 151 colaboradores a trabalhar de acordo com uma organização (2 turnos fixos diários) e apenas 1 deles a operar sozinho num turno intermédio e em contraciclo, com a possibilidade de outros trabalhadores virem exigir o mesmo tratamento diferenciado. Este tipo de situação, também não permite que um colaborador tenha uma única chefia direta, uma vez que, o mesmo ficaria num horário, em que teria duas chefias, o que a nível organizacional poderá influenciar na gestão do dia-a-dia de trabalho, bem como de todas as situações inerentes à gestão de pessoal que teria de ser repartida. V. Exa., está afeto ao segundo turno, ou seja, entra às 14:30 e sai às 22:30 e neste momento exerce Funções de operador de armazém, como tarefas auxiliares na área de frio, sendo a principal tarefa que exerce a lavagem das arcas isotérmicas, provenientes das entregas em loja de mercadoria perecível (carnes & aves e 4. gama) e congelada, o que acontece maioritariamente ao longo do ano, no turno da tarde entre as 130 e as 22:30, o que justifica a necessidade da lavagem das mesmas durante este período para que possam estar disponíveis para a preparação do turno da manhã. Segundo se pode perceber, V. Exa., pretende um horário das 8:30 às 18:30 horas. Desde fá se adianta que a única forma de lhe ser concedida a possibilidade de entrar mais cedo e conseqüentemente sair também mais cedo, passaria pela alteração do seu turno para o turno da manhã. Infelizmente tal não poderá ser equacionado pois, no turno de manhã, só existem, atualmente, vagas para preparador. Ora sucede que V. Exa., não pode exercer as funções de preparador fruto de uma incapacidade sua para o trabalho. De acordo com indicação da seguradora, foi-lhe fixada uma IPP de 1% desde 20/09/2016 (cfr. documento em anexo), e na última consulta de medicina no trabalho (a 05/01/2018), foi referido que V. Exa., devia evitar movimentar cargas acima dos 15 kg e fazer rotação dos braços (cfr. documento em anexo). Ora, a função de preparador implica não só a movimentação de diversas cargas, algumas com peso kg, como a fazer

rotação com os braços, pelo que clinicamente V. Exa., não está apto a desempenhar essas funções. Quanto à possibilidade de efetuar um horário intermédio, conforme ficou explicado supra, tal não será possível, pois toda a organização do armazém está assente na rotação do trabalho em dois turnos diários e fixos. Como é bom de ver, se a flexibilidade de horário lhe fosse atribuída, e porque o regime em questão obriga i) definição de um período obrigatório de apenas quatro (4) horas; estipulação de intervalo de descanso não superior a duas (2) horas e indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, facilmente se conclui que não será possível atribuir-lhe um horário que se equiparasse a um dos dois turnos já existentes. Deste modo, e em suma, entende a ... que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem o armazém centro de distribuição em causa organizado para funcionar em dois (2) turnos diários, não lhe pode ser atribuída a autorização para trabalhar em regime de horário flexível, pois isso implicaria que trabalhasse em contraciclo ao restante armazém, não sendo possível atribuir-lhe funções para um período intermédio pois isso implicaria que alguém teria de assegurar o cumprimento do tempo anterior. Além disso, tornaria impossível a manutenção do horário do colega correspondente que está afeto ao turno da manhã, pois a irritação do intervalo de descanso diário impediria que este assumisse o cumprimento do período anterior e posterior à sua saída, além de que seria extremamente injusto obrigar um colega seu a apresentasse ao serviço das 6:30 às 8:30 horas e depois regressar das 18:30 às 22:30 horas, violando assim a cláusula 11., n.º 8 do CCR, aplicável que apenas permite um intervalo até duas (2) horas. A alternativa, para que se pudesse conceder um horário intermédio a V. Exa., seria o despedimento do seu colega do turno da manhã e a contratação de dois (2) trabalhadores em regime de tempo parcial para assegurar o período das 6:30 às 8:30 e outro das 18.30 às 22:30 ou então a alteração completa do modelo de Funcionamento do armazém, eliminando-se os dois (2) turnos fixos, sendo ambas totalmente inadmissíveis e inexigíveis. Dispõe V. Exa., do prazo de cinco dias a contar a partir da receção desta missiva para se pronunciar sobre a recusa a qual comunicada, sendo que terminado o mesmo, a ... enviará o processo para apreciação da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, caso haja.

2.8. *Notificado para exercer o seu direito à apreciação, o trabalhador refere sucintamente: "O armazém tem como reconhecem mais uma centena de trabalhadores e, como tal, não é por razões operativas ou do falta de trabalhadores que não poderão ajustar o horário de trabalho; - Há muitos trabalhadores com a mesma categoria profissional no armazém; - A cobertura dos horários em dois turnos apenas comprova que tem uma banda alargada de horários de atividade do armazém e, nesta conformidade, não há nenhum motivo atendível para a intenção de recusa pois o pedido enquadra-se no período normal de funcionamento do armazém e as minhas funções permitem trabalhar no armazém nos períodos normais do seu funcionamento; - Não é verdade que em determinados horários apenas estejam os chamados preparadores e há no armazém tarefas que poderei desempenhar em qualquer horário de trabalho mesmo tendo em consideração as minhas limitações físicas; - Os argumentos contraditórios da intenção de recusa apenas visam impedir o ajustamento do horário às necessidades imperiosas de acompanhamento e assistência ao meu filho menor; Pelo número de trabalhadores, horário de funcionamento do armazém, funções e tarefas desempenhadas, ritmo da atividade operativa facilmente se comprova que é possível responder positivamente à plataforma móvel de horário de trabalho requerido; Solicitei uma plataforma móvel e não 11xa de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho dentro das condições do requerimento de 02 de Fevereiro de 2018; Embora haja uma colisão de interesses há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e os interesses da empresa e, nesta conformidade: A serem aceites os argumentos de V. Exas tomariam as normas da flexibilidade inócuas, ou seja, sem efeito prático e, assim sendo, é inaceitável a intenção de recusa de horário flexível."*

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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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.

2.8. 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

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

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, o trabalhador requerente, pai de um filho menor de 12 anos, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: *“Solicito que me seja atribuído um horário de trabalho flexível, entre as 9h00 e as 18h00, com uma hora de almoço, de segunda a sexta-feira e ao sábado e domingo descanso, visto que não tenho forma de tomar conta do meu filho de 5 anos.”*
- 2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *“O domingo é o dia de descanso obrigatório e o dia de descanso complementar é rotativo. Os horários praticados no centro de distribuição visam o abastecimento das lojas / supermercados, ou seja, são praticados os horários das 06h30 às 14h30 e das 14h30 às 22h30 (ou seja, em regime contínuo ao abrigo da cláusula 11.ª, n.º 9 do CCT celebrado entre a APED e a FPECES, aplicável à relação laboral em causa, fazendo com que o intervalo diário seja de apenas 30 minutos), para permitir a preparação dos pedidos de loja de um dia para o outro e assim garantir não só abastecimento regular e contínuo da mesma, mas também e sobretudo o rápido abastecimento dos produtos naturalmente perecíveis (tais como fruta, legumes, carne, peixe, etc.)”. O volume de entregas das encomendas em loja é distribuído ao longo do dia, primeira franja horária de entrega inicia às 07h00 e a última franja horária de entrega é pelas 23h00, por forma abastecer um maior número de lojas por dia e com a maior brevidade possível. A realização dos turnos nos horários referidos é primordial para o objetivo central de entrega das mercadorias em loja, devido ao desfasamento de um dia para o outro, para compensar o atraso da preparação das lojas do dia anterior, bem como iniciar a preparação das lojas do próprio dia. Dos 152 colaboradores alocados ao centro de distribuição, 63 estão alocados à tarefa de preparação, e os restantes estão divididos nas diversas tarefas existentes nomeadamente, conferência, controlo de cargas, receção, bombeado e tarefas auxiliares, na qual está V. Exa.. A necessidade de ter um quadro de pessoal alargado na preparação é essencial para cumprir com o abastecimento às lojas, uma vez que é a base da operação*

de um centro de distribuição. Toda a operativa do centro de distribuição está, como se referiu, assente na existência de dois (2) turnos fixos diários, os quais já estão organizados de acordo com as suas especificidades, ou seja, número de trabalhadores por turno e funções a desempenhar.”

- 2.11.** Notificado para exercer o seu direito à apreciação, o trabalhador refere sucintamente: *“ O armazém tem como reconhecem mais uma centena de trabalhadores e, como tal, não é por razões operativas ou da falta de trabalhadores que não poderão ajustar o horário de trabalho; - Há muitos trabalhadores com a mesma categoria profissional no armazém; - A cobertura dos horários em dois turnos apenas comprova que tem uma banda alargada de horários de atividade do armazém e, nesta conformidade, não há nenhum motivo atendível para a intenção de recusa pois o pedido enquadra-se no período normal de funcionamento do armazém e as minhas funções permitem trabalhar no armazém nos períodos normais do seu funcionamento; - Não é verdade que em determinados horários apenas estejam os chamados preparadores e há no armazém tarefas que poderei desempenhar em qualquer horário de trabalho mesmo tendo em consideração as minhas limitações físicas; - Os argumentos contraditórios da intenção de recusa apenas visam impedir o ajustamento do horário às necessidades imperiosas de acompanhamento e assistência ao meu filho menor; Pelo número de trabalhadores, horário de funcionamento do armazém, funções e tarefas desempenhadas, ritmo da atividade operativa facilmente se comprova que é possível responder positivamente à plataforma móvel de horário de trabalho requerido; Solicitei uma plataforma móvel e não 11xa de horário de trabalho e nunca pretendi horário fixo, mas apenas cumprir o horário de trabalho dentro das condições do requerimento de 02 de Fevereiro de 2018; Embora haja uma colisão de interesses há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse da criança e os interesses da empresa e, nesta conformidade: A serem aceites os argumentos de V. Exas tomariam as normas da flexibilidade inócuas, ou seja, sem efeito prático e, assim sendo, é inaceitável a intenção de recusa de horário flexível.”*

2.12. Esclareça-se que é doutrina 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 se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³⁴

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 normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

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 convencionada (...) 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 conditionalismos 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. Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a. A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.14. As razões mencionadas pela entidade empregadora, não se subsumem nas exigências imperiosas do funcionamento do hipermercado, existem outros/as trabalhadores/ras a exercer as mesmas funções, que o requerente, mais se destaca em desacordo com o que é dito pela entidade empregadora, o facto de haver mais trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos não é impeditivo de proporcionar, através da atribuição do horário flexível, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
- 2.15. Por último, e uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *“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.”*
- 2.16. Com efeito, a entidade empregadora não junta quaisquer horários, não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados. Desta forma, as razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da empresa, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido do trabalhador coloque em causa o funcionamento da empresa. De facto, a entidade empregadora não esclareceu quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição do trabalhador, de
- Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma garantir o funcionamento do serviço onde está afeto o trabalhador requerente.

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 pelo trabalhador ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido.
- 3.2. Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP).