

PARECER N.º 214/CITE/2018

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 12.02.
Processo n.º 531 - FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. Em 15.03.2018, a CITE recebeu da ... cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 20.02.2018, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“No âmbito do contrato de trabalho celebrado com V. Exas.. encontro-me a exercer funções na empresa em regime de trabalho por turnos.*
 - 1.2.2. *Em virtude de ter dois filhos com 2 e 1 anos e com eles viver em comunhão de mesa e habitação, venho solicitar a V. Exas. alteração do meu horário de trabalho por turnos para um regime de horário de*

trabalho flexível, nos termos do artigo 56.º, n.º 1 e n.º 2 do Código do Trabalho, a fim de prestar a assistência inadiável e imprescindível que os dois filhos menores requerem.

1.2.3. *Muito agradecia que a alteração se desse para um dos seguintes horários que a empresa dispõe:*

- início às 09:00 e término às 17:30, de segunda a sexta-feira;*
- início às 08:30 e término às 17:00, de segunda a sexta-feira;*
- ou, início às 08:00 e término às 16:30, de segunda a sexta-feira.*

1.2.4. *Mais informo que, apesar da impossibilidade de deixar as crianças com familiares ou em creche ao sábado e ao domingo, não existe qualquer inconveniente, se a empresa vir como útil, proceder à rotatividade entre os três horários supra mencionados durante os dias úteis de semana”.*

1.3. Em 05.03.2018, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 20 de Fevereiro de 2018, recebido a 22 de Fevereiro de 2018, com vista à prestação de trabalho de segunda a sexta-feira com entradas únicas às 08h00 ou 8h30 ou 09h00 e saídas únicas, respetivamente, às 16h30 ou 17h00 ou 17h30, sem indicação de prazo.*

1.3.2. *Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e 3 do CT, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa parcial do pedido de horário apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente.*

- 1.3.3. *Não obstante, tendo em consideração as necessidades expressadas por V. Exa. e, com intuito de lhe conceder um horário que possa ter em conta as mesmas, assim como mantendo em linha de conta as necessidades operacionais ressentidas pela Empresa, propomos a manutenção do horário de trabalho em regime de horário flexível (de segunda-feira a domingo) com folgas rotativas, e com entrada única às 08h00 e saídas fixas às 16h30 de que já beneficia desde Junho de 2017, a conceder, a na falta de indicação de outro prazo, pelo período de um ano.*
- 1.3.4. *A empresa é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ... ao ..., exercendo a sua atividade nos ... de ..., ..., ..., ... e ..., para o que se encontra devidamente licenciada.*
- 1.3.5. *A atividade core business da empresa é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ..., regular e não regular, assistindo a ... no ... e ... de ..., ..., ... e ...*
- 1.3.6. *No exercício da sua atividade, a empresa está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos transportadores, clientes da empresa, cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.*

- 1.3.7. *Por esse motivo, a empresa encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, todos os dias da semana e todos os dias do ano, abrangendo, naturalmente, Sábados, Domingos e feriados.*
- 1.3.8. *Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da empresa os limites máximos dos períodos normais e trabalho permitidos legalmente, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221º, n 1 do CT.*
- 1.3.9. *Assim, dispõe também a Cláusula 2-,7 nº 1, do Acordo de Empresa, a que a empresa se encontra vinculada - publicado no B.T.E., Ia Série, nº6, de 15 de Fevereiro de 2012 —que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».*
- 1.3.10. *A Trabalhadora encontra-se vinculada à empresa por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnica de ... (...), exercendo a sua atividade no Sector da Importação na área da ...da ... de ... da empresa, com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.*
- 1.3.11. *Aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a*

opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

- 1.3.12.** *O Sector da Importação na área da ... da ... de ... da empresa é um sector relativamente pequeno, composto apenas por pouco mais do que 20 trabalhadores, e que opera com uma amplitude diária de 24 horas em cada dia da semana.*
- 1.3.13.** *Como se pode verificar, não obstante as necessidades aos domingos serem ligeiramente inferiores da média semanal, as necessidades operacionais ao sábado determinam necessidades de recursos humanos em níveis equivalentes aos restantes dias de semana (terças a sextas-feiras).*
- 1.3.14.** *Para cobrir as necessidades operacionais diárias e a rotatividade das folgas conforme limitações que se encontram estipuladas nas cláusulas 14ª e 15ª do Anexo ao AE relativo à categoria profissional de ..., opera o Sector da Importação na área da ... da ... de ..., atualmente, em três turnos rotativos de segunda-feira a domingo: (i) 00h00-08h00; (ii) 08h00-16h30 e (iii) 16h00-00h30.*
- 1.3.15.** *Sucedo que no Sector de Importação da ... de ... que, recorde-se, é um sector de pequenas dimensões, existem atualmente já quatro trabalhadores a prestar trabalho em ‘horários especiais’, inclusive a trabalhadora, com amplitudes de prestação de trabalho inferior às reais necessidades operacionais (p. ex. sem prestação de trabalho em horário noturno ou aos fins de semana).*

- 1.3.16. *A médio prazo, nas condições atuais, não é possível cobrirem-se, em todos os dias da semana, as necessidades mínimas de recursos humanos já identificadas para fazer face às necessidades operacionais diárias que são sentidas.*
- 1.3.17. *Aliás, neste contexto, as coberturas mínimas de recursos humanos só são atingidas com necessidade de prestação de trabalho suplementar por parte dos trabalhadores que prestam trabalho em horários irregulares rotativos, bem como com a redução da média de folgas aos fins de semana para estes meses trabalhadores.*
- 1.3.18. *Efetivamente, a empresa faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins de semana, em geral, e aos Domingos, em particular.*
- 1.3.19. *Note-se, ainda, que para conseguir manter a Operação viável, tem a empresa não só de recorrer à prestação de trabalho suplementar, bem como à troca de turnos prevista na cl.^a 27^a n.º 2 e 3 do AE, e ainda ao aumento, para além do número ideal de sete em sete semanas, do afastamento médio de folgas coincidentes com fins de semana dos trabalhadores da empresa, pelo que atingiu, neste momento, o seu esforço máximo na gestão de planeamento de horários que lhe permite absorver o impacto, na Operação da Importação da ..., da concessão de horários flexíveis e, em particular, horários de Segunda à Sexta-feira.*
- 1.3.20. *Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a empresa, na perspetiva de custos adicionais necessários para atingir aquelas metas, o que se*

pode traduzir na perda de clientes a longo-prazo, e, logicamente, em perdas de postos de trabalho.

- 1.3.21.** *Desta forma, é lógico concluir que a atribuição de mais um horário com folgas fixas ao fim de semana iria agravar a cobertura nestes dias, conduzindo a uma maior necessidade de ajuste do horário de trabalho habitual no Sector da Importação, acentuando o desequilíbrio entre trabalhadores já existente, com diminuição das folgas ao fim de semana para os trabalhadores não abrangidos por “horários especiais”, penalizando ainda mais os restantes trabalhadores da área.*
- 1.3.22.** *Não nos podemos esquecer que o exercício de funções de ... nos diversos Sectors da ... implica que esses trabalhadores sejam detentores de formação profissional específica contínua, pelo que quaisquer ausências de trabalhadores não são, facilmente, colmatadas por qualquer outro trabalhador da empresa.*
- 1.3.23.** *Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a empresa, ciente da necessidade de proteção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, optou por não recorrer às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela proteção da parentalidade a prestar atividade no ...*
- 1.3.24.** *Assim, atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da proteção da parentalidade, especialmente considerando que o seu gozo é maioritariamente feito por mães, que constituem aproximadamente 55 % (cinquenta e cinco por cento) dos*

profissionais que exercem a função inerentes à categoria de ..., organizou a empresa horários de trabalho que satisfizessem, pelo menos em parte, as necessidades operacionais, mas também cumprissem, na íntegra, as disposições legais quanto à proteção da parentalidade - ainda que a atividade desenvolvida pela empresa, face ao descritivo factual que se tem vindo a expor, preencha o requisito de recusa previsto no art.º 57.º, n.º 2, do CT.

- 1.3.25.** *Em consonância, foram elaborados horários de trabalho especiais no âmbito dos quais seriam integrados os trabalhadores(as) que solicitassem alteração do regime de prestação de trabalho ao abrigo da proteção da parentalidade.*
- 1.3.26.** *Visou-se com a elaboração e implementação destes horários especiais, não só assegurar os direitos inerentes à proteção da parentalidade, como também proceder a uma harmonização e distribuição mais equitativa dos horários de trabalho aplicáveis aos trabalhadores a quem estes direitos assistem, sempre atendendo a uma cobertura mínima das necessidades operacionais.*
- 1.3.27.** *A trabalhadora beneficia, desde Junho de 2017, precisamente de um destes horários ao abrigo da proteção da parentalidade (horário de trabalho 180SP), prestando trabalho de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas, mas com entradas e saídas ao serviço fixas (das 08h00 às 16h30).*
- 1.3.28.** *Contudo, não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56.º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível.*

- 1.3.29. *Tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT.*
- 1.3.30. *Considerando que a trabalhadora já pratica um horário de trabalho (de segunda-feira a domingo) ao abrigo da proteção da parentalidade com horas de entrada e saída fixas, o presente pedido de prestação de trabalho apenas de segunda-feira a sexta-feira, não corresponde a uma escolha de início de termo do período normal de trabalho diário, mas sim a uma verdadeira escolha dos dias da semana em que pretende prestar trabalho.*
- 1.3.31. *Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho, especialmente num contexto de laboração contínua com é a da ..., equivale a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212º e 217º do CT, cuja competência está adstrita ao empregador e não ao trabalhador.*
- 1.3.32. *Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho de segunda-feira a sexta-feira ora apresentado pela trabalhadora não tem enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, não estando sujeito às regras e requisitos previstos nos artigos 56.º e seguintes do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador.*
- 1.3.33. *Consequentemente, caso se acedesse ao pedido da trabalhadora, a fim de se fazer face às reais necessidades operacionais, os horários de trabalho por turnos rotativos do Sector da Importação da ... em que os restantes trabalhadores se integram, terão que ser reformulados para se cobrirem as necessidades operacionais aos fins de semana, o que*

penalizaria esses os trabalhadores, porquanto devido à maior incidência de turnos com prestação de trabalho aos fins de semana, a respetiva vida pessoal e familiar destes ficaria, necessariamente, mais comprometida.

1.3.34. *O aumento de recursos humanos com prestação de trabalho em horários flexíveis e sem prestação de trabalho aos fins de semana irá, por um lado, aumentar o desequilíbrio já existente da cobertura entre dias de semana, e, por outro lado, diminuir a concessão de folgas nos fins de semana aos trabalhadores com horários irregulares em turnos rotativos, para além de poder gerar ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a médio-prazo, perdas de postos de trabalho”.*

1.3.35. *Antes de mais, note-se que as funções exercidas pela trabalhadora, dentro da linha de funcionamento dos serviços correspondentes à atividade da empresa, no que respeita ao Sector da Importação da ... de ..., implica um sistema de horários que funciona de forma rotativa e encadeada e não admite a viabilidade operacional na concessão de horários flexíveis com prestação de trabalho unicamente de segunda-feira a sexta-feira, sob pena de não haver outro trabalhador que pudesse substituir a trabalhadora nos períodos flexíveis, porquanto a Empresa não conseguiu gerir ausências não programadas, especialmente face às valências da trabalhadora.*

1.3.36. *Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, e sem prejuízo do supra exposto nos artigos 33.º a 37.º manifesta-se a intenção de recusa parcial da atribuição de horário de trabalho de Segunda a Sexta, à trabalhadora, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se a*

manutenção do horário de trabalho (de segunda-feira a domingo) com folgas rotativas, com entrada fixa às 08h00 e saída fixa às 16h30, atualmente praticado pela trabalhadora, a conceder pelo período de um ano”.

- 1.4.** Em 09.03.2018, a requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.4.1.** *“O que divide a requerente da entidade empregadora é o trabalho aos fins de semana.*
- 1.4.2.** *A entidade empregadora alega, em suma e como fundamento de recusa do pedido efetuado, as necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, utilizando e descrevendo situações que, de todo, não configuram uma “necessidade imperiosa do funcionamento da empresa”.*
- 1.4.3.** *No artigo 21.º do projeto de indeferimento enviado pela entidade empregadora, é referido o seguinte: “(...) resulta evidente que, a médio prazo, nas condições atuais, não é possível cobrirem-se, em todos os dias da semana, as necessidades mínimas de recursos humanos já identificadas para fazer face às necessidades operacionais diárias que são sentidas.”*
- 1.4.4.** *Ora, salvo o devido respeito pelo alegado, não pode a requerente ver indeferido o seu pedido atual, pelo facto de, “a médio prazo” a empresa considerar que terá uma situação a resolver.*

- 1.4.5. *Com o devido respeito, não pode a entidade empregadora indeferir um direito legalmente protegido com base numa dificuldade que prevê que possa vir a ocorrer nuto futuro a médio prazo.*
- 1.4.6. *Com o devido respeito pela fundamentação da entidade empregadora, não pode a requerente aceitar tais argumentos, pois, os princípios legais de direito só serão passíveis de cumprimento se tiver por base o tratamento de situações iguais de forma igual e de situações desiguais de forma desigual.*
- 1.4.7. *Não pode a entidade empregadora invocar a diminuição das folgas aos fins de semana de trabalhadores sem responsabilidades familiares, colocando em causa o cumprimento de uma obrigação legalmente prevista para os trabalhadores com responsabilidades familiares.*
- 1.4.8. *Não podem ser colocadas no mesmo patamar situações diferentes, ou seja, não pode ser prejudicado o direito da requerente com responsabilidades familiares em função de outros trabalhadores sem responsabilidades familiares.*
- 1.4.9. *De igual forma, o simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que tenham requerido o mesmo, não é, por si só, justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora, que tem de demonstrar, com dados objetivos, que a “necessidade imperiosa do funcionamento da empresa” é inequívoca, que o horário requerido pela requerente põe em causa o funcionamento da empresa no imediato, e, que não tem possibilidade de recorrer, por exemplo, a trabalho extraordinário.*

- 1.4.10. *Cabe assim à entidade empregadora desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem os princípios legais e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores.*
- 1.4.11. *Aceitar os argumentos da entidade empregadora equivale a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente à requerente com responsabilidades familiares, que em concreto tem 2 filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos no especialmente protegidos.*
- 1.4.12. *Pronuncia-se assim a requerente, contra a posição da fundamentação à qual se responde, requerendo que seja revista a posição da fundamentação da entidade empregadora e que seja defendido o pedido de a1teração do horário de trabalho para o período já definido das 08h00 às 16h30, sem rotatividade e sem prestação de trabalho ao sábado e ao domingo, proporcionando assim à requerente condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos da lei em vigor”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

- 2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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”.*
- 2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º 2 do CT).
- 2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do 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 diário”.*
- 2.2.1. 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”.*

2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”.*

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”*, e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”*, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pela entidade empregadora, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais

favorável à entidade empregadora, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.4.1. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.4.2. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.5. Na verdade, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza 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 por aquele trabalhador no seu local de trabalho.

- 2.6. Salienta-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais, os pedidos anteriores e os novos pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.
- 3.2. A entidade empregadora 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término período normal de trabalho diário. No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho. Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”

A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTOU, TAMBÉM, A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota favoravelmente o parecer mas considera que o ponto 2.6 do mesmo não deve constar do parecer por causar confusão nos destinatários e, por outro lado, cada pedido deve ser analisado de forma individualizada e consideradas as conclusões concretas deles constantes”.