

**PARECER N.º 339/CITE/2018**

**Assunto:** - Parecer prévio à intenção de 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 935/FH/2018

**I – OBJETO**

- 1.1. A CITE recebeu em 07.05.2018, por correio registado, com aviso de receção, ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Escriturária Principal, a exercer funções no Departamento de caixa Central, para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 29.03.2018, foi rececionado pela entidade empregadora na mesma data, tendo para tanto alegado que tem um filho menor com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e vem solicitar trabalhar de segunda a sexta, entre 9:00h e as 18:00h, com descanso semanal aos sábados e domingos.
- 1.3. Em 18.04.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio registado, com aviso de receção, da intenção de recusa, comunicando-lhe o indeferimento do seu pedido por decisão da Administração de Pessoal que, de seguida, se transcreve:

*“Na sequência S/ pedido identificado em epígrafe, vimos por este meio informar V. Exa. (doravante “a trabalhadora”) que, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, por razões de organização dos serviços, não nos é possível atribuir o horário de acordo com os parâmetros por si solicitados, por “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, aduzindo, desde já os seguintes elementos que, salvo melhor opinião, justificam nossa recusa:*

**ENQUADRAMENTO GERAL**

- 1. A relação de trabalho é regulada pelo Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) celebrado entre a APED e a FEPCES;*
- 2. O estabelecimento onde a trabalhadora desenvolve a sua atividade tem um período de abertura ao público entre as 10h00 e as 22h00 de segunda a quinta-feira e das 10h00 às 23h30 à sexta-feira e ao sábado, e aos domingos e feriados entre as 10h00 e as 20h00;*
- 3. Em tal estabelecimento são praticados horários diversificados e com dias de descanso semanal rotativos;*
- 4. Os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho os 7 dias da semana, sendo esse o número de dias em que o estabelecimento está aberto ao público;*
- 5. O descanso semanal é organizado de forma a que coincida pelo menos a 15 domingos por ano, dos quais 5 combinam, preferencialmente, com descanso ao sábado;*
- 6. No estabelecimento de Lisboa, são praticados horários diversificados com períodos de 8, 5 e 4 horas diárias, vigorando as escalas, tendencialmente, por um período de 30 dias.*
- 7. Assim, a entidade patronal, na organização, complexa, dos horários de trabalho dos seus trabalhadores, conta com a presença e empenho de todos no sentido de dar um melhor serviço ao cliente — pedra fundamental de toda a filosofia da entidade patronal.*

8. Acresce que a entidade patronal, para além do período prolongado de funcionamento acima referido, tem ao seu serviço cerca de dois mil trabalhadores, factos estes que, por si só, dizem bem da complexidade da organização da gestão dos seus recursos humanos, designadamente ao nível da organização de horários de trabalho, da moralização e exemplo que tem que ser instituído relativamente ao nível da equidade entre os trabalhadores.

9. Por outro lado, e de acordo com a filosofia do ..., a presença dos colaboradores, principalmente nos horários de maior afluência de clientes, é absolutamente fundamental, sendo certo que, especialmente entre 2.<sup>a</sup> e 6.<sup>a</sup>, os finais de dia/princípio de noite, e durante todo o fim de semana, são alturas de “pico” de clientes, muitos deles a deslocar-se ao estabelecimento após o respetivo período laboral, ou nos períodos de “não trabalho” — fins de semana - para aí efetuarem as suas compras.

10. Dos cerca de 787 colaboradores nos departamentos de venda, 317 têm 404 (quatrocentos e quatro) filhos menores de 12 anos (ou seja, 40% do total de colaboradores); Sendo que

11. Daqueles 317 colaboradores, com 404 filhos com menos de 12 anos, 141 são divorciados, separados ou solteiros, i.e., constituem família mono parental.

12. A trabalhadora exerce as suas funções no Departamento de Caixa Central.

13. Em tal departamento existem 17 trabalhadores, 14 com horário de 8 horas de trabalho diário (sendo este o V/caso) e 3 “part-time”, um com horário diário de cinco horas e dois com o horário distribuído por 4, 5 e 8 horas.

14. Os horários são organizados de molde a que, preferencialmente, estejam “em Loja” 67% dos trabalhadores.

15. Neste momento, encontra-se uma colaboradora ausente, por gravidez de risco (para além de situações de doença, assistência a

*família e outras, legalmente previstas, que originam ausências ao trabalho).*

*16. Acresce que o departamento, e como atrás já se mencionou, tem os seus picos de laboração precisamente ao início da manhã, durante a hora do almoço e a partir do meio da tarde de todos os dias, especialmente à hora de jantar/fecho da loja, e aos fins de semana, aumentando ainda mais nos meses de Novembro e Dezembro.*

#### **ENQUADRAMENTO PESSOAL**

*17. A trabalhadora é funcionária da empresa desde 03 de Setembro de 2001, tem a categoria de Escriturário Principal e presta funções no estabelecimento de Lisboa da entidade empregadora;*

*18. Como as suas demais colegas, a trabalhadora pratica os horários de trabalho como acima se referiu.*

*Feito este enquadramento, analisemos, agora, o pedido da trabalhadora*  
**DO PEDIDO DA TRABALHADORA**

*19. No passado dia 07/03/2018 a trabalhadora ..., do departamento de Caixa Central, solicitou uma mudança de horário de FT rotativo (horários e folgas rotativas) para um FT com horário fixo das 09:00 às 18:00 com folgas ao sábado e domingo.*

*20. O pedido prende-se com o facto de ter sido mãe há 6 meses e de não ter onde deixar o filho aos fins de semana e de não ter o apoio do marido para ir buscar o filho durante a semana.*

*21. Apresentou uma declaração da entidade patronal do marido (é polícia de segurança pública) onde se atesta que trabalha em regime de turnos rotativos, abrangendo fins de semana e dias de semana, em períodos diurnos e noturnos.*

*22. No dia 13/03/2018, o Chefe e a subchefe do Departamento de Administração de Pessoal falaram com a trabalhadora no sentido de perceber as suas necessidades e de que forma se poderia proceder à conciliação da sua vida profissional com a sua vida pessoal e familiar.*

23. Em tal ocasião perguntou-se à trabalhadora se havia possibilidade de obter uma declaração do trabalho do pai da criança onde pudéssemos saber os turnos que realizava, de forma a conciliarmos os seus turnos no ... com os turnos do pai da criança na ... Alegou que a imprevisibilidade de horários do cônjuge é muito grande e que, por pertencer à ... tinha muitas vezes que se ausentar em horários que era impossível prever com antecedência, pelo que esta não era uma hipótese a considerar.

24. Foi-lhe também dada a opção de realizar uma redução da jornada de trabalho, visto que atualmente a trabalhadora auferia uma remuneração mensal de 1.282,43€ e visto que esta poderia ser uma hipótese a considerar. A trabalhadora demonstrou pouca abertura para esta solução mas apresentamos-lhe a hipótese de efetuar uma simulação do que auferiria num regime de trabalho PT para que pudesse aferir da possibilidade de o realizar.

25. A trabalhadora sugeriu também a possibilidade de ser transferida para o armazém de ..., uma vez que a sua residência é na margem sul. Foi-lhe dito que naquela altura não existiam vagas nesse centro de trabalho, mas que se poderia colocá-la na "lista de espera", pois existem outras trabalhadoras que também têm o mesmo pedido e que, cronologicamente, têm prioridade.

26. A possibilidade de transferência para a área de venda ou da Restauração, uma vez que a trabalhadora já teve experiência neste último ramo de atividade, era uma opção, mas a trabalhadora rejeitou de imediato a opção da transferência para o departamento de Restauração e afirmou que apenas iria para um departamento de venda se essa transferência a compensasse em termos económicos.

27. Os responsáveis acima referidos ficaram de solicitar a comparência da trabalhadora no departamento até ao dia 16/03 (sexta-feira) para lhe apresentar a simulação do PT e para se volta a falar sobre o seu pedido.

28. Foi-lhe dito desde o início que a questão das folgas ao sábado e domingo estaria sempre fora de questão, quer na área da venda quer em qualquer outra área de serviços de apoio à venda que tivesse o mesmo horário comercial da loja. Mesmo que reduzisse o seu horário de trabalho para uma jornada PT. Tal apenas poderia acontecer se houvesse vagas em algum departamento administrativo, mas para os quais estamos a contratar pessoal qualificado. Refira-se que a trabalhadora não possui nenhum curso superior nem nenhuma experiência relevante em qualquer uma das áreas administrativas da empresa.

29. No dia 19 de Março os mesmos responsáveis supramencionados voltaram a conversar com a trabalhadora.

30. O objetivo desta nova conversa o de apresentar à trabalhadora, tal como tinha ficado combinado na conversa anterior, uma simulação do que seria o seu rendimento com a jornada reduzida (simulação de PT 28 horas/semana e de 25 horas/semana), com e sem comissões (dependendo do departamento onde a pudéssemos incorporar).

31. A trabalhadora voltou a referir que o seu principal problema são os fins de semana, dias em que não tem onde deixar o filho.

32. Os ditos responsáveis votaram a referir que todos os esforços da empresa estão centrados em conferir à trabalhadora um horário que permita uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, mas que em relação às folgas não seria possível atribuir-lhe folgas fixas ao sábado e domingo. No entanto, e porque foi esse o compromisso na conversa anterior, mantinha-se em aberto a possibilidade de analisar qualquer vaga que apareça no centro de trabalho de ..., onde os horários são das 08:00 às 17:00 com folgas aos fins de semana.

33. Não obstante, a empresa foi clara com a trabalhadora no sentido de lhe explicar que qualquer possível alteração de departamento/centro de trabalho estará sempre pendente de uma análise mais fina, nomeadamente no que diz respeito ao vencimento que a trabalhadora

*auferir, de forma a não causarmos disparidades salariais entre trabalhadores que exerçam a mesma função mas com experiências diferentes.*

*34. Perguntou-se, ainda, à trabalhadora se já tinha solicitado alguma informação relativamente a possibilidades de assistência ao seu filho ao fim de semana, nomeadamente à Segurança Social, ao que respondeu que não, que queria falar primeiro com a empresa e só depois pedir informação a outras instituições.*

*35. Relembrou os responsáveis à trabalhadora que desde Dezembro de 2016, altura em que engravidou, que sabia qual o seu horário e quais as dificuldades que poderiam existir na obtenção de folgas fixas ao sábado e domingo, pelo que já deveria, desde essa altura, ter procedido a uma procura mais abrangente de uma solução para a sua situação particular.*

*36. A Trabalhadora ficou de responder no dia seguinte, 20/03, se considerava ou não a redução de jornada.*

*37. No passado dia 20/03/2018, como estava combinado com a trabalhadora, a ... ligou ao Chefe do Departamento de Administração de Pessoal para referir que a diminuição da jornada de trabalho representava um grande abalo financeiro e que iria averiguar junto da Segurança Social algum tipo de apoio ao qual pudesse recorrer, tal como lhe havia sido sugerido na última reunião presencial.*

*38. Ficou combinado com a trabalhadora que na sexta-feira seguinte, a 23/03/2018, depois das suas folgas, viria ter com o referido Chefe para se falar sobre a informação obtida junto da Segurança Social, o que nunca veio a acontecer (a trabalhadora foi trabalhar mas não se dirigiu ao departamento de Administração de Pessoal, como havia combinado).*

*39. Dia 29/03/2018, a trabalhadora entregou em mãos no departamento de Administração de Pessoal uma solicitação de "flexibilidade de horário", onde pede um horário das 09:00 às 18:00 com folgas ao fim de semana,*

*ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, anexando uma declaração da entidade patronal do marido (...).*

*Resumindo:*

*40. A trabalhadora disse ser impossível obter o horário de trabalho do seu cônjuge, impossibilitando desta forma a conjugação que a empresa sempre tenta fazer entre os horários de quem tem responsabilidades familiares diretas (pai e mãe);*

*41. A trabalhadora está com um pedido pendente de transferência para o centro de ..., para onde a empresa poderia ponderar transferi-la caso exista uma vaga que se ajuste à sua atual necessidade (99% das pessoas trabalham de segunda a sexta, das 08:00 às 17:00, e folgam ao fim-de-semana);*

*42. A trabalhadora refere ser um abalo financeiro muito grande a redução de jornada, o que não é verdade pelas simulações que lhe foram apresentadas;*

*43. A trabalhadora referiu que a área da Restauração, onde teve alguma experiência antes de trabalhar no ..., não era uma opção a considerar, colocando de parte essa solução que a empresa lhe proporcionaria;*

*44. A trabalhadora não veio falar com a empresa, tal como combinado no telefonema de dia 20 de Março, sobre as soluções encontradas junto da Segurança Social;*

*45. A trabalhadora em causa teve, em 2010, e fruto do cargo de coordenadora que desempenha no departamento de Caixa Central (e que lhe conferiu em 2015 a categoria de Escrituraria Principal), um aumento de 40% no seu vencimento, o qual se verificou única e exclusivamente pela aposta que a empresa fez na trabalhadora para exercer as suas funções de acordo com as condições que tinha e que sempre teve no seu departamento.*

*46. O atual salário da trabalhadora, no valor de 1.282,43€, está 65% acima da média de ordenado da restante equipa de Caixa Central (776,01€).*

*DO DIREITO*

*47. Na carta a que agora se responde, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído um horário que seja compreendido entre as 09 horas e as 18 horas, “com folgas fixas ao fim de semana. “Ora*

*48. Pretendendo que o seu horário de trabalho seja compreendido entre as 09 horas e as 18 horas, o que verdadeiramente está a pedir é um horário fixo, incluindo folgas fixas Ora,*

*49. O pedido da trabalhadora constitui, não uma flexibilização do horário de trabalho mas antes urna alteração do horário de trabalho atualmente praticado, que passaria a ser um horário fixo.*

*50. Dispõe o artigo 56.º do Código do Trabalho:*

*2. Entende-se 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.*

*3. 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 da empresa;*

*c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;*

*4. O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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.”*

*51. Ou seja,*

52. *O horário flexível pressupõe que, pelo empregador, sejam definidas “faixas” temporais (as “faixas de variação”) para o início e para o termo do trabalho normal diário — cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho (PNT) diário — e que, dentro dessas faixas, o trabalhador possa livremente escolher quando se apresenta ao trabalho e quando lhe põe termo (nossos sublinhados).*

53. *Além disso, deverá o empregador definir um ou dois períodos de presença obrigatória (as “plataformas fixas”), com duração igual a metade do PNT diário e estabelecer um período de intervalo de descanso não superior a duas horas.*

54. *Nas palavras do insigne Professor Doutor Bernardo Lobo Xavier:*

55. *“Em cada dia de trabalho [o trabalhador] apenas está obrigado a cumprir os períodos de presença obrigatória e, dentro das faixas de variação admissível, pode administrar a sua prestação, reduzindo-a em certos dias e aumentando-a noutros, de modo a que esteja cumprido, em termos médios e em cada ciclo de quatro semanas, o período normal de trabalho semana. O esquema aproxima-se de um regime de adaptabilidade (na medida em que existe a observância, em termos médios, do período normal de trabalho acordado, no quadro de um determinado período de referência), mas com uma variação fundamental: a gestão vai sendo feita pelo trabalhador, de acordo com as suas necessidades, no dia-a-dia, dentro dos limites fixados pelo empregador nos termos do n.º 3.”*

56. *Ao contrário do determinado pela lei, verifica-se, que é a trabalhadora, ela própria, que fixa o seu horário (de segunda a sexta das 09h00 às 18h00) e ainda estabelece os limites e condições para a fixação das suas folgas: FIXAS ao sábado e domingo.*

57. *É, assim, manifesta, a contradição entre o que a trabalhadora pede e o que a lei permite.*

58. *O que a lei determina é que é o empregador a estabelecer os limites dentro dos quais o trabalhador pode escolher iniciar e terminar a prestação do seu trabalho.*

59. *Não é o trabalhador que pode, livremente, escolher o horário de trabalho que quer praticar.*

60. *Pode ler-se no Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, Processo: 1080/14.7T8BRR.L1-4, de 18-05-2016*

*“...mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido — depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.*

*A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais”, 3.ª edição, 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.*

*Assim, também por esta via, seria procedente a pretensão da A. ”.*

*E, com efeito, o “horário flexível” que caberia ser fixado à A. como entidade patronal mas de qualquer forma sugerido pela R, questiona quer os próprios termos do contrato que predissemos, principalmente no que respeita aos dias de descanso como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do art.º 57.º retiraria eficácia nomeadamente ao poder de direção da A que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (art.º 198.º e*

212.º do CT), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa (art.º 212.º do CT).

Bem como certo será que a margem de manobra da A. para organizar o horário da R. não pode ficar apenas subordinada aos interesses particulares desta por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica onde a R. está inserida e que é também a razão de ser do seu bem estar através da obtenção de meios de subsistência.

Estes interesses da A. podem ser ponderados através da factualidade apurada tal como que “a afluência de clientes à loja é muito mais intensa nos fins de semana, pelo que o volume de trabalho é muito maior nesses dias; assim, a A. tem de ter maior disponibilidade de recursos humanos para trabalhar aos sábados e domingos; a secção de ... (serviço pós-venda / apoio a clientes) tem uma equipa de 12 (doze) trabalhadores, sendo 10 (dez) a tempo completo e 2 (dois) a tempo parcial; nesta equipa, há seis trabalhadores com filhos menores, a R. e os colegas DD, EE, FF, GG e HH no entanto, como a loja se encontra aberta ao fim de semana, nem todos os trabalhadores podem ter, ao mesmo tempo, folga nesses dias; a A. elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, e forma a que todos os trabalhadores da secção a que a Ré pertence tenham, de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo, pelo que, tendencialmente, existe um “equilíbrio” na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores; e se a Ré passar a ter folgas fixas ao sábado e domingo, ficará excluída do regime de rotação acima especificado; tal como sucede com os dias de descanso semanal, a A. procura elaborar horários de trabalho por forma a que todos os trabalhadores da secção de ... pratiquem “horários de fecho” de forma rotativa; nos dias úteis, o período do dia em que normalmente se regista maior afluência de clientes é ao fim de tarde e à noite; a elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspetos,

*as necessidades de serviço e organizacionais do empregador; e, dada a dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, a A não consegue prever se, após 12 meses, continuará em condições de atribuir à Ré um horário de trabalho compreendido entre as 08H00 e as 19H30.*

*Ora, perante todas estas circunstâncias relevantes para a concertação e conciliação dos interesses do coletivo dos trabalhadores colegas da R. e a maior obtenção nos proveitos económicos, sem dúvida que a importância do último fato ficado assente de que “a situação implica para os pais da criança (ambos empregados da A.), em fins da tarde e dos fins de semana, com vista a manter a adequada guarda e apoio à criança, deslocações para a levar e trazer a ... e ao centro de Lisboa “fica necessariamente muito mais diminuída do que daqueles, por muito que se queira chamar à colação a proteção da parentalidade e os direitos da criança.”*

*Pelo exposto deverá improceder o recurso da R. (no caso, a trabalhadora).” (sublinhados e negritos nossos).*

*61. Por tudo o que atrás se deixou exposto, é, salvo melhor opinião, cristalinamente claro que o que a Trabalhadora solicita não é um horário flexível, pelo que entende a empresa que não pode o mesmo ser atribuído à trabalhadora*

*SEM PREJUÍZO DE TUDO O QUE ATRÁS VEM EXPOSTO, SEMPRE SE DIRÁ*

*62. O horário requerido é inoportável para a empresa e, para além do mais, como acima se referiu, não se enquadra no conceito legal de “flexibilidade de horário”.*

*63. Por outro lado, a trabalhadora tem a categoria profissional de Escriturário Principal, sendo certo que, quando iniciou funções na empresa, a sua categoria era de Escriturário de 1.ª.*

64. Isto significa que ao longo da vigência do contrato foi aperfeiçoando as suas competências, o que para muito concorreu o extenso e contínuo programa de formação interna ministrado pela empresa.

65. Ora, a presença de determinado número de trabalhadores “especializados” é absolutamente fundamental para o serviço de excelência que a empresa reconhecidamente dá aos seus clientes, pelo que não será possível a substituição da trabalhadora por colega com a mesma categoria profissional, sem que se tivesse que fazer uma alteração profunda da organização geral dos horários do departamento.

66. A atribuição de horário pretendido (que, como atrás se disse, é um verdadeiro horário fixo) iria causar uma desorganização dos turnos/equipas de trabalho, obrigando a alterar horários de muitos dos colegas da trabalhadora.

67. De facto, a fixação de horários de trabalho tem, claramente, uma dimensão coletiva, obrigando a empresa a ponderar a situação de todos os colaboradores envolvidos, de modo a otimizar a articulação das prestações dos diversos trabalhadores em causa, e de todos eles com o processo “produtivo/comercial” e o esquema de organização e divisão do trabalho.

68. Qualquer alteração aos regimes de horários que a empresa, regular e legalmente, estabelece, implicará, na prática, e necessariamente, injustiças e desigualdades entre colaboradores, com as quais a empresa não pode nem quer compactuar.

#### CONCLUSÕES

Por tudo o atrás exposto, e que aqui se dá por integralmente reproduzido, resulta claro que:

1— A empresa envidou **TODOS OS ESFORÇOS** para conseguir um justo equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal da trabalhadora, sugerindo, inclusivamente, medidas de discriminação positiva em relação aos demais colegas;

*II — A trabalhadora, pura e simplesmente, repudiou liminarmente qualquer das várias sugestões que lhe foram postas pela empresa (tendo, até, faltado a compromissos assumidos para com a empresa no decorrer do ‘processo negocia!’) demonstrando sempre uma INFLEXIBILIDADE, quando pretende da empresa uma pretensa “flexibilidade”.*

*III — O que a trabalhadora pretende é, unilateralmente, e ao arrepio da Lei (INCLUSIVAMENTE, a Constitucional) e do CCT, FIXAR UM NOVO HORÁRIO DE TRABALHO*

*III - A recusa de concessão do horário de trabalho solicitado pela trabalhadora está perfeita e legalmente justificada, (não só por não se subsumir ao conceito legal de “horário flexível”, como acima se demonstrou), mas por “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, não representando, de forma alguma, tal recusa, uma discriminação em razão do género.*

*(...)”.*

1.4. A trabalhadora requerente apresentou, em **09.04.2018**, apreciação à intenção de recusa, reiterando o pedido no essencial, que se reproduz:

*“ (...)*

*Estou ciente da realidade e filosofia da empresa, motivo pelo qual me dirigi ao departamento de pessoal, para solicitar a flexibilidade de horário, motivada pela minha atual situação familiar, sendo mãe de um bebé de 8 meses.*

*Tal como referem no ponto 16. da vossa carta, o horário que proponho cobre o pico de funcionamento do início da manhã, da hora do almoço, e de uma parte da tarde, como tal, não posso estar de acordo que não seja possível atribuir o horário por mim solicitado, por “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”.*

*O meu marido pertence às brigadas de investigação criminal, e, tal*

como está no documento emitido pelos serviços da ... que anexei ao meu pedido de flexibilidade de horário, é impossível prever o seu horário (o qual apenas serve como referência), uma vez que este oscila consoante as várias situações imprevistas inerentes ao tipo de trabalho que desempenha.

A opção de redução da jornada de trabalho está fora de questão, pois não só não resolveria a minha situação com o acompanhamento do meu filho nos fins de semana, como também me iria prejudicar gravemente a nível financeiro.

Poderei estar de acordo com a transferência para outra área, desde que seja respeitada a minha categoria profissional de Escrituraria Principal, tendo sido promovida pela empresa pelo meu excelente desempenho e dedicação ao longo destes anos, assim como as funções relativas à minha categoria.

Relativamente aos pontos 34 e 35, e ao contrário do que lá é descrito, relembro que prevendo a situação de poder vir a ser mãe, tentei junto da empresa salvaguardar a minha posição, efetuando a primeira tentativa de transferência de departamento em 09.02.2015, com reforço a 08.04.2015, tendo em 14.04.2015 o pedido sido negado sem ter sido avançada pela empresa qualquer outra opção ou sugestão.

Reafirmo a necessidade que tenho do horário das 09:00 às 18:00, com folgas fixas aos fins de semana, horário praticado pela maior parte dos trabalhadores com a mesma categoria profissional que eu (escriturária), nas várias e diversificadas secções administrativas existentes na empresa, e que, a meu ver, existem todas as condições para que me seja concedido.”.

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 07.05.2018, por correio registado.

\*

1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

*“ (...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...) ”.*

## 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, 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da

União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

- 2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

- 2.6. 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).
- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>1</sup>, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído

<sup>1</sup> Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)

por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

- 2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que " *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.*", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que " *A maternidade e a*

*paternidade constituem valores sociais eminentes."*

2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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."

2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

2.14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

2.15. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e

habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

- 2.16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável**, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
- 2.18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.19. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2

do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, **incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário**, cada um com duração não inferior a um terço do pe-

riodo 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.

2.23. É doutrina maioritária 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 apontada 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 diário**<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

2.24. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.25. A este propósito refere o duto Acórdão da Relação do Porto, datado

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

de 02.03.2017, respeitante ao processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, que: - “(...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, **será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***” (negrito nosso).

2.26. Quanto ao **poder de direção** do empregador, esclarece aquele Acórdão que: - “*São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.*” (negrito nosso).

2.27. Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

- 2.28. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.29. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.30. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a 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.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.31. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.32. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, das 9:00h às 18:00h, com descanso semanal ao sábado e domingo.**
- 2.33. Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (um) filho menor com 8 (oito) meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, que o outro progenitor trabalha por turnos, sendo as suas ausências imprevisíveis, dada a natureza das funções que exerce nas forças de segurança pública, e não dispõe de qualquer apoio de terceiros para prestar assistência ao filho nos períodos em que a creche está fechada, designadamente ao final do dia e aos fins de semana.

- 2.34. Na intenção de recusa, a entidade empregadora aponta como fundamentos da sua decisão os seguintes:
- O horário requerido é incomportável para a empresa;
  - A impossibilidade de substituição da trabalhadora por colega com a mesma categoria profissional, sem que para tanto se tivesse de proceder a uma alteração profunda da organização geral dos horários do departamento;
  - A atribuição do horário pretendido causaria uma desorganização dos turnos/equipas de trabalho, obrigando a empresa a alterar os horários de muitos colegas da trabalhadora, dada a dimensão coletiva da fixação desses mesmos horários, com a conseqüente criação de injustiças e desigualdades entre colaboradores.
- 2.35. O empregador apresenta, a título de enquadramento geral, informação sobre o período de funcionamento do estabelecimento onde a trabalhadora desenvolve a sua atividade laboral – 10:00h/22:00h, de segunda a quinta-feira; 10:00h/23:30h, às sextas e sábados; e, 10:00h/20:00h, nos domingos e feriados -, sendo que nesse estabelecimento são praticados horários diversificados com períodos de 8 (oito), 5 (cinco) e 4 (quatro) horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, vigorando as escalas, tendencialmente, por um período de 30 (trinta) dias.
- 2.36. Para efeitos de enquadramento departamental, o empregador informa que a trabalhadora exerce as suas funções de Escriturária Principal, no Departamento de Caixa Central, onde estão colocados 17 (dezassete) trabalhadores, dos quais 14 (catorze) em “full-time” com carga horária de 8 (oito) horas de trabalho, e os outros 3 (três) trabalhadores em “part-time”, 1 (um) a realizar 5 (cinco) horas de trabalho diário e 2 (dois) com

o horário de trabalho distribuído por 4 (quatro), 5 (cinco) e 8 (oito) horas diárias. Atualmente, 1 (uma) das trabalhadoras encontra-se ausente por motivo de gravidez de risco. O departamento de Caixa Central tem os seus picos de laboração no início da manhã, durante a hora de almoço e a partir do meio da tarde de todos os dias úteis, especialmente à hora de jantar/ fecho de loja, e aos fins de semana, aumentando nos meses de novembro e dezembro.

- 2.37. A entidade empregadora dá-nos conta que encetou um processo negocial com a trabalhadora na sequência do pedido de horário flexível que lhe foi apresentado, não logrando a obtenção de acordo quanto às sugestões apresentadas. A trabalhadora tem pendente um pedido de mobilidade para o estabelecimento de ..., cujo horário de funcionamento permite que 99% dos funcionários/as trabalhe de segunda a sexta-feira, entre as 8:00 e as 17:00h, e folguem aos fins de semana, local para o qual a empresa “poderia ponderar transferi-la caso exista uma vaga que se ajuste à sua atual necessidade”.
- 2.38. Entende a requerida que o pedido de horário flexível que lhe foi dirigido pela requerente não constitui uma flexibilização do horário de trabalho, mas antes uma alteração desse horário, que passaria a ser fixo.
- 2.39. Na perspetiva da entidade empregadora o pedido traduz uma escolha unilateral por banda da trabalhadora, traduzido num horário fixo com folgas fixas, existindo manifesta contradição entre o que é pedido pela trabalhadora e a previsão das normas legais aplicáveis, na medida em que não cabe à trabalhadora escolher livremente o horário de trabalho que quer praticar, quer seja fixando o horário de trabalho quer ainda fixando as folgas, por entender que compete ao empregador estabelecer os limites dentro dos quais pode a trabalhadora escolher iniciar e terminar a prestação de trabalho.

- 2.40. A trabalhadora vem responder à intenção de indeferimento do pedido de horário flexível, alegando que o horário por si proposto cobre o pico de funcionamento do período da manhã, da hora de almoço e de uma parte da tarde, pelo que discorda da impossibilidade de lhe ser atribuído o horário requerido com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa.
- 2.41. No que se refere às propostas que lhe foram apresentadas pela entidade empregadora com vista ao entendimento das partes quanto ao horário a praticar, refere que o marido é agente da ... integrado nas brigadas criminais o que impossibilita a previsão de um horário, o qual, face à natureza das funções desempenhadas, é por natureza imprevisível. Quanto à transferência para outra área, nada tem a opor desde que seja respeitada a categoria profissional que detém atualmente. Por fim, no que respeita à alteração de horário proposta de redução do horário de trabalho, afirma ser inviável por não lhe permitir acompanhar o seu filho aos fins de semana, para além de que lhe seria financeiramente desvantajoso.
- 2.42. Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.43. A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário com duração de 8 (oito) horas a realizar durante os dias de semana.
- 2.44. Na intenção de recusa do empregador não é feita qualquer alusão aos horários dos turnos praticados no serviço onde a trabalhadora exerce funções.
- 2.45. Também não é negado pelo empregador a existência de turno que funcione no período solicitado pela trabalhadora.

- 2.46. O serviço onde a trabalhadora exerce funções é composto por 17 (dezassete) pessoas, 14 (catorze) das quais a trabalhar em “full-time”. Uma das trabalhadoras daquele serviço encontra-se ausente por motivo de gravidez de risco.
- 2.47. Inexistindo informação sobre o horário dos turnos em vigor, apenas se sabendo que as escalas vigoram, “**tendencialmente**, por um período de 30 dias”, fica por apurar quais os horários efetivamente praticados, apesar da entidade empregadora não contestar a existência do horário solicitado.
- 2.48. O horário solicitado abrange os períodos da manhã, de almoço e parte da tarde assinalados pelo empregador como picos de laboração.
- 2.49. As propostas apresentadas pela entidade empregadora à trabalhadora são, no entender desta, inviáveis por não constituírem uma verdadeira solução para o seu problema, na medida em que a redução do horário de trabalho não importa folgas todos os fins-de-semana, dias em que carece de prestar assistência ao seu filho de 8 (oito) meses de idade por não dispor de pessoa e/ou instituição que lhe possa prestar esse apoio. Acrescendo que a redução de horário proposta implicaria uma diminuição da sua retribuição e, por conseguinte, uma redução da sua disponibilidade financeira. Já no respeitante à transferência para a área de vendas ou da restauração, a trabalhadora manifestou-se no sentido de que essa mudança não comportasse alteração da sua categoria profissional.
- 2.50. Envidados esforços por parte da entidade empregadora não lograram as partes a obtenção de um acordo, necessário na ótica do empregador mas não satisfatório para a trabalhadora, por não lhe permitir solucionar a situação de facto que motivou o pedido de horário flexível.

- 2.51. Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.52. Divergimos do entendimento do empregador quando afirma que “é o empregador a estabelecer os limites dentro dos quais o trabalhador pode escolher iniciar e terminar a prestação do seu trabalho” e “não é o trabalhador que pode, livremente, escolher o horário de trabalho que quer praticar”, cabendo ao empregador fixar o horário bem como as folgas, concluindo que a trabalhadora ao indicar o horário que pretende está a proceder “unilateralmente” e “ao arrepio da Lei (INCLUSIVAMENTE, a Constitucional).”.
- 2.53. A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.54. O/A trabalhador/a escolhe o horário, o empregador elabora o horário.
- 2.55. Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida e são aferíveis através da consulta dos mapas de serviço que consagram os horários ali vigentes. Se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.56. Como bem esclarece o Douo Acórdão do Tribunal da Relação do

Porto, atrás identificado, "*será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*".

- 2.57. Quanto à alegada inconstitucionalidade do pedido da trabalhadora, muito embora tal avaliação não seja da competência da CITE, sempre se dirá que é doutrina maioritária desta Comissão o entendimento veiculado naquele Acórdão mencionado no ponto 2.26, que o poder de direção do empregador sofre restrições decorrentes do exercício de outros direitos, no caso dos direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras, como sejam os direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família e o direito à maternidade e paternidade, plasmados na Lei Fundamental nos artigos 68.º, n.ºs 1 e 2, e 59.º, n.º 1, al. b), no Direito Europeu e no Direito Internacional, na concretização de objetivos de política social e de proteção dos especiais interesses e direitos das crianças.
- 2.58. Assim, 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 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.
- 2.59. Saliente-se ainda 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 ..., para trabalhar entre 9:00h e as 18:00h, de segunda a sexta-feira.
- 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho (CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 30 DE MAIO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA.**