

PARECER N.º 34/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.º5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
Processo n.º 2135 - FH/2017**

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.12.2017, 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 29.11.2017, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio e na sequência do pedido de horário flexível realizado anteriormente que me seja fixado o horário flexível devido à incompatibilidade de horário da creche para com o que solicitei, mantendo as folgas aos fins de semana e feriados anteriormente aceites.*”

- 1.2.2. *Tal como comunicado anteriormente sou mãe solteira e como tal não tenho qualquer ajuda no que se refere a ir levar e buscar a minha filha de 11 meses à creche.*
- 1.2.3. *A mesma tem um horário de início às 9h e termino às 17h sendo que o horário entre as 7h30 e as 9h00 bem como entre as 17h e as 19h30 é prolongamento.*
- 1.2.4. *Demoro cerca de 1h30 da creche em ... até ao meu local de trabalho no ..., visto deslocar-me através de transportes públicos.*
- 1.2.5. *Assim sendo venho solicitar que me seja fixado um Horário das 9h00 às 15h00 (regime de período de amamentação que ainda gozo) e posteriormente o horário 9h00 às 17h00.*
- 1.2.6. *Venho assim pedir que seja deferido o meu pedido de alteração ao meu horário de trabalho já a partir do dia 1 de Janeiro de 2018."*
- 1.3. Em 11.12.2017, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *"Acusamos a receção da sua missiva em ref., nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário flexível "sem especificar o período, um horário fixo das 09h00 às 15h00 em regime de período de amamentação que goza atualmente e posteriormente um horário dos 9h00 às 17h00 mantendo as folgas nos fins de semana e feriados anteriormente aceites o partir de 01 Janeiro de 2018", fundamentado no facto de ter uma filha menor de 12 anos (tem a esta data*

11 meses), e não ter quem o acompanhe ou fique com o mesmo fora de tais períodos.

- 1.3.2. A empresa procedeu à análise do seu pedido e nessa sequência vem notificá-lo(a) da intenção de recusa parcial do mesmo, contrapondo como alternativa beneficiar de tal horário de forma rateada, com base na seguinte motivação:*
- 1.3.3. Pelo facto do seu pedido não se enquadrar no regime de flexibilidade que lei prevê e admite.*
- 1.3.4. O horário de trabalho que solicita (09h00/17h00) não existe na operativa do ...*
- 1.3.5. O horário que solicita poderá não permitir a existência de pausa para refeições e descanso;*
- 1.3.6. E pelo facto de haver necessidades imperiosas do funcionamento da empresa que a tal obstam (em tese geral e no caso concreto).*
- 1.3.7. A sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho com entrada às 09 horas e saída às 17 horas configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade configurado pelo legislador nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*
- 1.3.8. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. Assim, e na verdade, o seu*

requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho.

- 1.3.9.** *Por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º n.º 3 alínea b) do CT, de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Períodos esses definidos pelo empregador dentro de uma banda ou intervalos que deveriam resultar do seu pedido (e não resultam).*
- 1.3.10.** *Não temos, face ao exposto, como coberto pelo âmbito do direito a um horário flexível a exigência de um horário de trabalho fixo e rígido de oito horas, sem qualquer banda de oscilação e de compensação ao longo do tempo em que vigore.*
- 1.3.11.** *Aliás, na impossibilidade da sua vida pessoal e familiar não lhe permitir trabalhar fora de tal intervalo fixo de horas, talvez a possibilidade de recorrer ao trabalho a tempo reduzido ou parcial (arte 55.º e 57.º do CT), seja mais consentânea com a realidade, fator que querendo considerar e propor para análise à empresa, poderemos considerar, se e na medida em que for viável.*
- 1.3.12.** *Conforme se pode ver no quadro informativo sobre horários praticados no ... (vide quadro de turnos mais à frente), o horário de trabalho que solicita não existe, ou seja, não tem aplicação.*
- 1.3.13.** *No seu pedido menciona que pretende um horário com início às 09h00 e fim às 17h00. Como o turno de trabalho que solicita perfaz*

somente 8 horas, não deixa qualquer margem para colocar uma pausa no tempo de trabalho entre as 3 e as 5 horas de serviço, com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, conforme Código de Trabalho em vigor (art.º 213.º do CT). A inexistência dessa margem faz com que não possamos garantir a existência de tempo de pausa efetivo ao longo das 8 horas de trabalho.

1.3.14. *Existem, também, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora que a tal obstam, e que são expostas nos seguintes termos:*

A. Aquelas que são as características e necessidades da ..., e sua forma de funcionamento dos serviços;

B. As consequências práticas e objetivas que tal tem na impossibilidade de satisfação na íntegra do horário por si requerido;

C. Contraproposta para beneficiar de horário flexível que permita compatibilizar os interesses e necessidades de ambas as partes.

1.3.15. *Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de segurança privada por conta e à ordem de terceiros clientes, sendo o respetivo espectro horário de trabalho de prestação dos serviços, determinado pelas necessidades do clientes, que assim os contrata (art. 11.º, 97.º e 118.º do CT).*

1.3.16. *Está atualmente a exercer funções de Assistente de ... (vulgo ... - adiante designado por ... ou ...), tendo como funções o controlo de ..., o rastreio de ..., ... e ... (estes, sejam ..., seja de ...), à zona ... ou de ... (também designada abreviadamente por "..."), para o Cliente ..., no ... este que labora em regime contínuo, 24 h/dia, todos os dias do ano, tendo sido contratado(a) para trabalhar por turnos, com*

escalas rotativas de horário de trabalho, logo e portanto, com os dias de descanso obrigatório e complementar semanais a serem gozadas de forma alternada ao longo dos dias da semana.

- 1.3.17.** *De acordo com o CCT do sector, têm obrigatoriamente de ser atribuídas folgas aos Domingos, pelo menos duas vezes de oito em oito semanas (Clausula 16ª do CCT do sector da segurança privada), e todos têm direito a um mês de férias por cada ano civil de acordo com o mesmo CCT e o previsto no CT.*
- 1.3.18.** *É dentro deste quadro que compete à empresa dotar de meios humanos para trabalharem nos horários que garantam o cumprimento dos níveis de serviço e as condições de segurança exigíveis (legal e contratualmente). Nem de outra forma, por questões de óbvia racionalidade económica, operacional e jurídica poderia ser (art.º 64, n.º 1 do CSC).*
- 1.3.19.** *O fluxo maior de ... no ... decorre entre as 05h00 e as 09h00 na parte da manhã, e entre as 17h00 e as 18h00 da parte da tarde.*
- 1.3.20.** *Há substancial incremento de ... nos turnos de trabalho de sexta a segunda-feira, com especial relevância para os Domingos, dia com o maior número total de ...*
- 1.3.21.** *Assim, e como consequência geral e automática ao nível do funcionamento do serviço, temos que o aumento do número/quantidade das limitações de disponibilidade dos ... para prestar serviços dentro de horas/intervalos horários aquém ou além do intervalo compreendidos entre as 8.00 h e as 18.00 h, determina, por sua vez, e como adiante se demonstra concreta, objetiva e*

especificamente (B), a impossibilidade, de contar com ... para parte relevante de dias e horas/turnos de trabalho necessários.

- 1.3.22.** *Concretizando de uma forma objetiva porque é que, na prática e no caso em questão, não é viável conceder na íntegra o horário requerido face às exigências imperiosas de funcionamento da empresa, passamos à sua demonstração.*
- 1.3.23.** *O horário agora solicitado por V. Exa não existe enquanto turno de trabalho no ...*
- 1.3.24.** *O facto de solicitar só por si um horário de trabalho fixo de 8 horas impede que lhe sejam atribuídas pausas para descanso.*
- 1.3.25.** *São os seguintes os turnos de trabalho existentes no ... (i) e o número mínimo de trabalhadores (...) que cada um reclama (ii):*

Horários praticados por escala	Necessidade de VA por Horário
00:00 - 08:00	28
04:00 - 12:00	36
04:00 - 13:00	3
04:00 - 14:00	11
04:00 - 14:00	2
05:00 - 13:00	52
05:00 - 14:00	34
06:00 - 14:00	22
06:00 - 15:00	1
07:00 - 15:00	12
08:00 - 16:00	28
08:00 - 20:00	2
12:00 - 20:00	42
12:00 - 21:00	2
13:00 - 21:00	27
13:00 - 22:00	26
14:00 - 22:00	15
14:00 - 23:00	10
14:00 - 24:00	2
14:00 - 24:00	20
15:00 - 23:00	12
15:00 - 24:00	1
16:00 - 24:00	44
22:00 - 06:00	10
23:00 - 07:00	12

1.3.26. *À data a empresa tem no ... 110 ... com horário flexível atribuído. A cadência de pedidos de horário flexível tem vindo a aumentar exponencialmente nos últimos meses, sendo que uma parte significativa dos nossos colaboradores tem idades compreendidas entre os 25 e os 45 anos (logo., um enorme potencial de novas solicitações).*

1.3.27. *Para além disto, temos atualmente 386 (45,3%) horários condicionados, solicitados e atribuídos a pessoas pelos mais variados motivos com base legal (saúde, limitações físicas, dificuldade de transporte público,*

acompanhamento a menores e familiares com deficiência, etc.) — art.º 33.º e secs, 84.º, 87.º, 90.º, 127.º, n.º 3, e 212.º, b) do CT.

- 1.3.28.** *No Caderno de Encargos em que se baseia o contrato celebrado entre a ... e a ..., está estipulado um equilíbrio obrigatório entre elementos masculinos e femininos, sob risco do não cumprimento das normas de segurança da ... e da ..., de acordo com as quais o rácio mínimo aceitável é 60% (m) /40%. (f).*
- 1.3.29.** *Do quadro de pessoal de ... do ..., 515 (60,5 %) são homens, e 336 (39,5 %) são mulheres. Dos 110 horários flexíveis atribuídos, 70 (63,6%) são de elementos femininos, e 40 (36,4%) de elementos masculinos.*
- 1.3.30.** *O não atingimento do contingente mínimo necessário de mulheres fora dos períodos abrangidos pelo horário flexível, ou seja, entre as 17h00 de um dia e as 08h00 de outro nos dias de semana, bem como a totalidade das 24h dos sábados, domingos, e dias de feriado.*
- 1.3.31.** *A atribuição de folgas em todos os domingos do ano às pessoas com horários flexíveis impossibilita a possibilidade de conceder 2 domingos em cada 8 semanas a cada um dos demais ..., atribuição obrigatória na elaboração de escalas (Cláusula 16.ª do CCT do sector).*
- 1.3.32.** *Quando em período de férias, os dias designados de fins de semana intercalados contam como folgas, o que juntamente com os horários flexíveis faz com que haja uma redução ainda mais significativa no número de pessoas disponíveis para trabalhar aos sábados e domingos.*

- 1.3.33. *A atribuição de horários flexíveis tem como consequência imediata a atribuição de horários com sobrecarga de horas diárias, bem como sequências de mais dias de trabalho consecutivos aos restantes colaboradores, Além dos elevados prejuízos financeiros decorrentes do trabalho extraordinário, temos uma sobrecarga de trabalho e degradação de qualidade de vida dos ... com trabalho a prestar nos mesmos e menos desejados horários de trabalho (noturnidade e dias de fim de semana), e inerente monotonia. O que tem consequências graves na qualidade da prestação do serviço, podendo pôr em causa a segurança da ..., Ironia do destino, o fim último da prestação dos serviços em causa.*
- 1.3.34. *Os horários flexíveis-tipo que são requeridos, caem em cima de horários de amamentação (tipicamente 08h00/14h00) e correspondentes e mandatárias dispensas (art 33.º e 47.º do CT), o que leva a uma diminuição significativa de contingente disponível antes dessa hora, nomeadamente de ... do sexo feminino, implicando nova e adicional limitação e impossibilidade horárias de prestação do funcionamento da empresa.*
- 1.3.35. *Há uma grande incidência de casais no ..., e obrigação legal de atribuir horários iguais a ambos, o que agrava a falta de ... disponíveis porque tendencialmente não se deve atribuir um horário ou turno de trabalho a um ... cujo cônjuge não pode, ou está dispensado de o realizar, (art. 212.º, n.º 2 do CT). O mesmo se passando com a coincidência das férias de ambos, o que agrava as limitações e indisponibilidade infra relatadas nos períodos em que ambos coincidem no gozo das férias (art. 241.º, n.º 7 do CT).*

- 1.3.36.** *A degradação do serviço, abaixo de determinados níveis, no limite, é motivo contratual de rescisão imediata do contrato entre a ... e a ...; No fundo, a extinção do serviço e correspondentes postos de trabalho no seio da entidade empregadora.*
- 1.3.37.** *Independentemente do supra exposto só por si suficiente para o efeito, nunca é demais repetir a seguinte consequência a jusante. É efeito crónico e endémico que se tem feito sentir nos ... que, não obstante a sua condição de progenitores e com filhos menores, conseguiram no passado adaptar a sua vida pessoal e familiar a todos, ou à maioria dos vários turnos de trabalho, numa lógica de rotatividade, que quando passam a ter de concentrar a sua prestação laboral sempre nos outros horários, aquém das 7.00h - 8.00h, ou além das 16.00 ou das 19.00 h, ainda por cima com exclusão ou raros fins de semana livres, passam eles próprios também a ter, ou a suscitar, análogos pedidos de limitação de horários de trabalho. E esta situação é um facto que é tanto mais crónico e endémico, quanto maior é o número acumulado de horários flexíveis análogos ao requerido.*
- 1.3.38.** *Pelo acima exposto e detalhado, é impossível à entidade empregadora continuar a sujeitar-se à atribuição de mais horários flexíveis nos moldes requeridos, porque não é viável do ponto de vista operacional, nem do ponto de vista da racionalidade económica, satisfazer as necessidades de funcionamento da empresa no ..., por falta de pessoal disponível, em número e sexo, nas horas, turnos e dias em que são necessários, o que agora lhe comunicamos ao abrigo e nos termos do art.º 57.º, n.º 2 do CT".*

1.3.39. *No entanto, num esforço para acudir às suas necessidades, bem como às dos demais ..., somos a propor como solução para a sua situação e pretensão, ratear (alternado) o maior número de vezes possíveis o horário pretendido por si e pelos demais ... que têm semelhante pretensão e regime, algo que será já refletido na próxima escala mensal”.*

1.4. Em 20.12.2017, 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. *“Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., a pretensão de entrada às 09:00 horas e saída às 17:00 horas, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo fins de semana e feriados, sem prejuízo do horário de amamentação que está, à data, a cumprir (das 09:00 horas às 15:00 horas, enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que “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” (n.º 2 do artigo 56.º do CT).*

1.4.2. *Ora, foi exatamente isso que a requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis a uma criança de 11 meses de idade, que se encontra a cargo exclusivamente da mãe, não tendo qualquer apoio do pai, em anexo segue o papel da Segurança Social onde consta a Monoparentalidade.*

- 1.4.3. *Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante “a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 55.º do CT, em especial do seu n.º 1, que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” - outra conclusão não se poderia retirar.*
- 1.4.4. *No que concerne às “exigências imperiosas” a empresa começa por referir que o seu cliente ... tem necessidades e regras específicas, sendo imperativa a existência de turnos rotativos. Bem como defende que lhe “compete (...) dotar de meios humanos formados, treinados e certificados em quantidade ideal e nos horários adequados para garantir quer os níveis de serviço quer garantir as condições de segurança”.*
- 1.4.5. *Efetivamente, compete à empresa a gestão equilibrada dos seus recursos humanos, compatibilizando-os com o serviço existente, com as regras da sua cliente e - não esqueçamos - com o preceituado nos termos legais. Por isso, tenhamos em consideração não apenas os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, premissas do horário flexível para trabalhadores com responsabilidades familiares, mas também a obrigação do empregador em facilitar ao trabalhador a conciliação da sua vida profissional com a vida familiar (art. 212.º, n.º 2, al. b) do CT) e, na organização de trabalho por turnos, ter em consideração os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores (art. 221.º, n.º 2 do CT), entre outros.*

- 1.4.6. *A empresa junta vários gráficos e tabelas na sua exposição, contudo, os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos da Requerente que, logo, os impugna na sua totalidade.*
- 1.4.7. *Analizando o gráfico “Distribuição Horária ...”, e tendo em mente o horário solicitado, das 09h00 às 17h00, podemos concluir que, embora a empresa alegue um desperdício de horas e prejuízo financeiro fora do período entre as 05h00 e as 09h00 e as 17h00 e as 18h00, a verdade é que, por exemplo, o fluxo de ... entre as 11h00 e as 13h00 é até superior ao das 05h00 e das 06h00 e que o fluxo das 14h00 é praticamente igual ao das 06h00. Para mais, não seria sustentável que um trabalhador tivesse um horário apenas nos picos referidos.*
- 1.4.8. *A empresa refere que “sendo que uma parte significativa dos nossos colaboradores têm idades compreendidos entre os 25 e os 45 anos, logo um enorme potencial de várias solicitações [de horários flexíveis], Isso representa uma projeção de 82% de horários flexíveis no operativo”. Mais informa que o rácio mínimo aceitável, entre homens e mulheres, é de 60%/40%, o que alegadamente resultaria no não atingimento desse contingente mínimo de mulheres entre as 17h00 e as 08h00 e a totalidade das 24h aos sábados, domingos e feriados. E, ainda, que os horários flexíveis cumulam com os horários de amamentação, o que leva a uma diminuição significativa do contingente disponível entre as 08h00 e as 14h00.*
- 1.4.9. *Ora, o argumento da empresa é, literalmente, uma projeção. Não se poderá fundamentar a “exigência imperiosa da empresa” em “futuurologia” que, aliás, resulta numa percentagem que não foi demonstrada. Como bem referiu o parecer da CITE n.º 386 de 2015*

“não importa aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora podendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram”.

1.4.10. *Relativamente ao referido “contingente mínimo”, a ora Requerente não tem qualquer responsabilidade pelo facto da empresa, aparentemente, ter os seus recursos humanos no limite e que, por isso, lhes provoque “sobrecarga de trabalho e degradação de qualidade de vida”. Ainda segundo o mesmo parecer “compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, 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, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.”*

1.4.11. *E continua “a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentadamente ponderosas em que o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar deve ter prevalência relativamente a outros direitos que não tenham a mesma relevância legal e constitucional”.*

1.4.12. *Ao contrário do alegado pela empresa, a Requerente, com o horário solicitado, consegue cumprir 08 horas diárias de trabalho e, conseqüentemente, 40 horas semanais, em harmonia com o disposto do n.º 4 do artigo 56.º do CT. Aliás, nem se percebe (nem se poderia*

perceber, pois não foi demonstrado) como foi efetuado o cálculo de uma base média de 173,33 horas mensais).

- 1.4.13.** *Por fim, a empresa não demonstra nem prova, objetivamente, que o horário requerido põe em causa o funcionamento da empresa (vejamos, inclusivamente, a dimensão da mesma!). Limita-se a apresentar fluxos de ..., sem nunca concretizar os períodos efetivos de tempo que deixariam de ficar assegurados neste caso em particular - e não em abstrato.*
- 1.4.14.** *Socorrendo-se a este respeito do Parecer da CITE n.º 3 de 2007 “não foram indicados pela entidade empregadora quantos turnos existem e quantos/as trabalhadores/as são necessários/as em cada turno, designadamente, quantos/as são necessários/as para assegurar o serviço, nos clientes da empresa onde exerce a atividade profissional a trabalhadora requerente, não sendo, igualmente, alegadas quais os condicionalismos que determinam a impossibilidade de gestão dos horários de forma a que possa ser concedido o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.*
- 1.4.15.** *.Desloco-me de transportes e demoro 1h30 desde que saio de casa, até chegar ao ..., passando por deixar a minha filha, sendo que sou a única responsável por ela, visto o pai não participar no dia-a-dia da mesma. Para entrar às 9h deixo a minha filha às 7h30 na creche (horário em que a mesma abre), logo não tenho possibilidade de entrar mais cedo.*
- 1.4.16.** *Mais uma vez reforço que pretendo abrir mão dos fins de semana e feriados anteriormente cedidos pela própria empresa em primeiro pedido de Horário flexível”.*

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.º1 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.º2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 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.º3 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.º3 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.º3 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. Salieta-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 24 DE JANEIRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, TENDO A CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota favoravelmente o parecer mas considera que o ponto 2.6 não deve ser incluído no mesmo por causar confusão nos destinatários, devendo cada pedido ser autorizado individualizadamente”.