

PARECER N.º 427/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1596-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 28.06.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ... na

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 04.06.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

a) A ora Colaboradora/Requerente é mãe de um Menino de 5 anos, estando atualmente a praticar o seu horário normal, nos termos da escala de serviço em vigor;

b) A ora Colaboradora/Requerente tem responsabilidades familiares;

c) A ora Colaboradora/Requerente vive com o seu filho, menor de idade, em comunhão de mesa e habitação e têm estabelecido entre si uma vivência comum de entreatajuda e partilha de recursos;

(...)

e) O Marido da ora Colaboradora/Requerente também desenvolve atividade laboral, na ...em ..., cm regime de horário não flexível (...)

g) O horário de referência semanal da ora Colaboradora/Requerente é baseado numa escala de serviço, praticada cm regime de rotatividade por turnos;

h) Assim e de acordo com o estipulado na legislação vigente, resulta que a fixação do horário de referência implica a definição do horário de trabalho assente em critérios de eficácia funcional e garantindo um adequado equilíbrio entre o dever

de disponibilidade decorrente da condição familiar, o desempenho eficaz das obrigações profissionais, a conciliação da vida familiar;

i) O horário que a Colaboradora/Requerente atualmente pratica, pela sua vertente variável, não lhe permite a conciliação da vida laboral, com a vida familiar;

j) Atento a tal situação, a Colaboradora/Requerente depara-se com inúmeras dificuldades para conciliar o seu trabalho, com convívio e acompanhamento escolar do seu filho menor de idade;

(...)

r) Assim, vem a ora Colaboradora/Requerente requerer, que o horário a ser praticado por si seja das 09h00 — 18h00, preferencialmente folgando aos fins de semana, até que o seu filho menor de idade atinja a idade de doze anos.

Face ao exposto vem, ao abrigo do n.º1, do artigo 57.º do Código do Trabalho, a ora Colaboradora/Requerente requerer a V/Ex.a que lhe seja concedido o direito para trabalhar em regime de horário flexível, em concreto, não fazer noites a partir do dia 02 de Julho de 2018, praticando o horário das 09h00 às 18h00, sem fins de semana, até que o seu filho menor atinja a idade de doze anos, (...).”

1.3. Com data de 21.06.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

“Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 04 de junho de 2018, da carta que enviou à ..., solicitando «(...) que lhe seja concedido o direito para trabalhar em regime de horário flexível, em concreto, não fazer noites a partir do dia 02 de julho de 2018, praticando o horário das 09h00 às 18h00, sem fins de semana, até que o seu filho menor atinja a idade de doze anos.».

Assim, e em suma, da leitura do requerimento depreende-se que V. Exa. pretende que lhe seja atribuído um horário entre as 09h00 e as 18h00 de segunda a sexta, mantendo-se as condições atuais no que concerne aos fins de semana.

Nesse mesmo documento, V. Exa. invoca estar a efetuar tal pedido nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (doravante designado CT).

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Esclareça-se, antecipadamente, que, no nosso entendimento, o horário de trabalho solicitado por V. Exa. não configura um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho.

(...)

Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.

Sem prescindir,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ...

Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... na loja ..., na secção de A loja está aberta ao público todos os dias entre as 10h00 e as 23h00.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão, a 25.08.2004.

Isto posto:

1. A loja ... tem 22 trabalhadores, sendo que 7 estão em regime de full-time e 15 em regime de tempo parcial.

2. Por sua vez, a secção que V. Exa. integra é composta por 4 trabalhadores, 2 a tempo inteiro e 2 a tempo parcial.

3. Além de V. Exa., existem na loja outros trabalhadores que têm filhos menores de 12 anos, (...)

4. A loja tem vários tipos de horários:

i) Manhã: 08h00 às 17h00; 09h00 às 18h00; 09h30 às 18h30; e 10h00 às 19h00.

ii) Tarde: 11h00 às 20h00; 12h00 às 21h00; e 13h00 às 22h00.

iii) Noite: 14h30 às 23h30; e 15h30 às 00:30.

5. Geralmente, estão 5 trabalhadores afetos ao horário da manhã, 3 ao horário da tarde e 4 ao horário da noite.

6. O período do dia com maior afluência de clientes verifica-se, durante a semana, entre as 15h00 e as 18h30 e o fim-de-semana, entre as 14h00 e as 18h00.

7. Os horários atribuídos têm em consideração as necessidades da loja para poder funcionar, nomeadamente:

a. Necessidade de ter em permanência quem assegure as funções da scção do ...;

b. Assegurar que o maior número de trabalhadores em loja coincide com o período de maior afluência;

c. Dar resposta às necessidades dos trabalhadores, de forma equitativa, uma vez que, em relação a todos eles, é necessário procurar garantir a conciliação entre a vida privada e profissional.

8. Ora, a seção de ... apresenta uma lógica de funcionamento diferente das restantes secções, daí que esteja organizado de acordo com os fluxos logísticos e não propriamente de acordo com os fluxos de clientes.

9. Encontram-se entre as suas funções a, entre outros.

10. Estas tarefas condicionam a flexibilidade da equipa de ..., isto porque não é possível antecipar a maior parte das tarefas.

11. Especialmente em relação a movimentações extraordinárias de mercadoria ou eventuais campanhas que possam surgir.

12. Além de V. Exa., e como já se referiu, existem dois trabalhadores a tempo parcial e um a tempo inteiro.

13. Habitualmente, e em face daquelas que são as necessidades da loja e também desses mesmos trabalhadores, eles operam essencialmente nos horários da manhã, altura em que é necessário maior reforço de pessoal para dar resposta à chegada e tratamento da mercadoria.

14. Assim, a hora de saída dos trabalhadores que estão a tempo parcial será, neste contexto, até às 15h00 da tarde no máximo, ainda que na maior parte das vezes o seu trabalho cesse antes daquela hora.

15. Significa que isto que se existir uma necessidade esporádica, como sucede, não poderão ser asseguradas as tarefas mínimas relativas ao ... durante a tarde.

16. Por outro lado, são funções altamente especializadas, que exigem um perfil bastante específico, uma vez que o bom funcionamento e o sucesso da loja dependem da concretização das tarefas anteriormente referidas.

17. Como V. Exa. sabe, é a trabalhadora com mais antiguidade da equipa de

18. Como tal, a sua experiência e conhecimentos práticos da área são essenciais para o sucesso das tarefas cometidas à seção de

19. De acordo com as informações já mencionadas, o único horário que lhe pode ser atribuído corresponde ao da manhã, com início às 08h00 e término às 17h00, não se adequando, portanto, ao seu pedido.

20. Do mesmo modo, o segundo horário que melhor se adequaria, excede em 30 minutos a hora limite de saída que V. Exa. indicou.

21. Além do mais, caso saísse às 17h00, não se poderia assegurar uma das horas com maior afluência de clientes!

22. Aqui chegados, constata-se que a única forma de lhe atribuir o horário solicitado passa pela criação de um novo horário, o implica uma reorganização completa do funcionamento da

23. Além do mais, e por mera hipótese, se lhe fosse atribuído o horário entre as 9h00 e as 18h00, tal implicaria que, perante períodos críticos extraordinários, não seria possível à loja ajustar o seu horário para dar resposta a este tipo de necessidades, causando inevitavelmente prejuízo à loja.

24. E, nesse caso, verificar-se-ia uma de duas hipóteses: seria necessária a contratação de mais trabalhadores - algo que é absolutamente impossível -, ou então o reajuste completo de todos os horários praticados na loja, sendo que, nesta situação, dificilmente se conseguiria assegurar uma repartição justa dos horários diversificados.

25. Também significa isto que, caso V. Exa. tenha que faltar ao trabalho, não será possível assegurar o seu horário, sem que isso cause prejuízos sérios aos restantes trabalhadores (exigindo-lhes a prestação de trabalho não previsto), bem como à loja.

Posto isto,

26. A (...) não lhe pode atribuir o horário pretendido, desde logo porque nenhum deles corresponde à sua pretensão.

27. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir o horário de trabalho que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários os vários trabalhadores do estabelecimento.

28. Conforme se viu, a única forma de lhe conceder um horário nos exatos termos em que pretende seria mediante a criação de um novo horário, o que é totalmente desproporcional e implicaria a alteração de toda a organização e funcionamento da loja, bem como custos acrescidos.

29. Acresce que, o horário que V. Exa. pretende ver atribuído, iria sobrecarregar os restantes colegas, causando, inevitavelmente, a insatisfação da restante e reduzida equipa, que ficaria prejudicada na sua flexibilidade horária.

30. (...) também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho imutável durante um período indefinido (ainda que apenas se considere, como limite, os mencionados 12 anos), devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário naqueles termos.

31. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.

(...)”.

1.4. Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa datada de 26.06.2018, nos seguintes termos:

“Exma.(o) Senhor(a)

Venho por este meio, reagir á recusa do anterior pedido (horário flexível) efetuado pela requerente no dia 1 de junho de 2018 e respondido pelos recursos humanos (...) no dia 21 de junho de 2018, contrapondo alguns argumentos apresentados. por não coincidirem com a realidade e acrescentando novos pressupostos, pelo facto, de no entender da requerente não ter ficado bem especificado entendido quais as intenções, necessidades de tal pedido/requerimento.

Convém antecipar desde já que a requerente pretende que haja um processo negocial entre ambas as partes (requerente e...) com intuito de atingir um consenso no que toca à elaboração de um plano de horários que se adaptem tanto às necessidades da requerente como da....

Uma das motivações para a requerente ter efetuado o pedido do horário das 9h às 18h assenta no facto de o ter cumprido diversas vezes na seção de ... e este ter decorrido sempre bem, tanto no campo laboral como no pessoal familiar, pelo que fez sentido efetuar esse pedido por escrito. Com efeito, no primeiro requerimento, a requerente solicita um horário que no seu entendimento se adequava às necessidades da mesma e resulta a num bom funcionamento da loja (...)

De referir que a requerente entende, ainda que parcialmente, os motivos pelos quais lhe foi rejeitado o horário acima referido e mostrando-se sensível ao ambiente setorial e empresarial (...) vem deste modo requerer que lhe possa ser atribuído, um plano flexível de horários de trabalho, entre os limites diários das 8h às 18h, que lhe permita, por um lado alguma conciliação trabalho/família, por outro também permite à... cumprir com os seus quesitos de responsabilidade social.

Este horário facilitará à requerente efetuar o transporte do seu filho, da sua residência para a escola/jardim de infância de ... e vice versa. (...)

Perante os horários existentes na referida loja e especificados por vossa excelência no documento de recusa existem dois horários adaptáveis à situação da requerente e da secção de ..., são eles das 8h às 17h com 1h de almoço e das 9h às 8h com 1 h de almoço. Devo mencionar que por vezes são feitos ajustes nas horas de almoço e que as mesmas passam a ser de 1h30 minutos, o que não traz qualquer inconveniente para a requerente caso seja feito no horário das 8h às 17h.

(...)

Assim como a... é líder numa vasta área de campos económicos e sociais de certo que também será sensível aos direitos e liberdades dos seus colaboradores. Deste modo, acredita-se que não se tomará intransigente e insensível a um pedido de uma colaboradora, proporcionando uma conciliação trabalho/família e social. A participação neste processo negocial de atribuição de um ou mais horários à requerente, irá certamente refletir de forma positiva no seu dia-a-dia e consequentemente na qualidade do trabalho prestado.

No campo Laboral a requerente pela sua experiência profissional não observa desvantagens para a empresa em lhe ser atribuído um horário dentro dos limites diários da 8h as 18h. na secção de

Destaca-se, ainda, que no primeiro requerimento não foram feitas quaisquer referencias aos colegas da requerente. por esta não considerar eticamente moral mencioná-los ou por em causa os direitos atribuídos aos seus colegas de trabalho. Contudo, tendo sido referidos pela... e assim posto em causa o sentido de justiça e honestidade da requerente para com os mesmos (...) é necessário fazer alguns esclarecimentos acerca das pessoas citadas e só sobre essas, pois mantém-se os pressupostos éticos anteriormente referidos:

(...)

Ora perante estes factos caem por terra os argumentos apresentados (...) no respeito à comparação entre colegas.

Também me parece que desta forma os argumentos inscritos no ponto 29 são desajustados (...).

(...)

Acresce que não tem lógica referirem que o horário solicitado poderá vir a prejudicar os outros colegas quando existem colaboradores com horários fixos. Se alguém tivesse em conta este argumento quem estaria na situação de sobrecarga e insatisfação seria a requerente que não tem acesso às mesmas condições que outros colegas.

Note-se que a requerente está disponível para qualquer alteração e por isso não se opõe mudar de secção ou de loja, para poder ter horário compatível para ir buscar e levar o seu filho à escola. Deste modo solicita que lhe seja efetuado um plano de horário das 8h as 18h por um ano, renovável anualmente, caso seja necessário, pelo tempo máximo de 6 anos.

No ponto 6 a... diz que o período com maior afluência é das 15h às 18h30 e ao fim de semana das 14h às 18h. Ora se a requerente se disponibiliza a fazer um horário nos limites diários das 8h as 18h não será certamente por 30 minutos que a secção de ... ficará sem provisão ou desfalcada e a requerente já acima demonstrou disponibilidade para efetuar serviço e reposição do horário ao fim de semana. Deste modo parece-lhe justo

que lhe seja efetuado um plano de horário das 8h as 18h por um ano renovável anualmente, caso seja necessário, pelo tempo máximo de 6 anos.

(...)Uma vez que não existe logística (camião de distribuição) ao fim de semana, pois é à semana, da parte da manhã, que é efetuada a receção de material, logo face a inexistente sobrecarga sobre os colegas se solicita:

- que lhe seja efetuado um plano de horário das 8h as 18h por um ano, renovável anualmente, caso seja necessário, pelo tempo máximo de 6 anos.

No ponto 9 a... enumera as funções da requerente. entre elas a realização de inventários à qual se prontifica a fazer todos os existentes, desde que não lhe retirem a possibilidade de trocar com um colega e não deixará de efetuar as outras funções dentro do horário de trabalho. Existem ainda outras funções que a requerente acha por bem enumerar pela sua importância e sobre as quais nada foi dito,

nomeadamente ser responsável máxima pela sinalética e manutenção indireta de equipamentos de socorro/emergência médica; a requerente faz permanências (assegura funções superiores) quando a gerente chefia não estão presentes: a requerente efetua, ainda, depósitos e levantamentos de fundos do cofre. Mais se acrescenta que as algumas das funções anteriores não são efetuadas pelas colegas citadas no documento de recusa, entre outros, considerando meritório e resultado de mérito

que lhe seja efetuado um plano de horário das 8h as 18h por um ano e renovável anualmente, caso seja necessário, pelo tempo máximo de 6 anos

No ponto 10 onde diz que pela flexibilidade da equipa de ... não é possível antecipar a maior parte das tarefas, simplesmente é irreal. Aliás se existe uma secção que permite que haja antecipação será o ... e só não é feito na sua maioria, pela falta de efetivo, mas não cabe à requerente comentar a política de contratação (...). Por estes aspetos solicita-se

que lhe seja efetuado um plano de horário das 8h as 18h por um ano e renovável anualmente, caso seja necessário, pelo tempo máximo de 6 anos.

(...)

— No ponto 19 a... sugere que a requerente poderá efetuar um dos horários (das 8h às 17h) e caso se torne numa proposta real a requerente disponibiliza-se a aceitar o horário das 8h as 17h que se inscreve nos limites diários supra solicitados.

A Gerência / Chefias:

Refiro que da parte da gerência ao nível profissional sempre foi dada a oportunidade de igualdade de horários e de funções, só não foi possível fazer mais porque o sistema que gere os horários (...) não o permite e foi nesse molde que decidi efetuar um requerimento para os recursos humanos da... pensando que me pudessem, autorizar a ter um horário que seja benéfico para ambas as partes.

EM SUMA:

- Pelos motivos supracitados a requerente solicita horários entre as 8h e as 18h.*
- A requerente vem solicitar para que lhe seja efetuado um plano de horário das 8h as 18h por um ano e renovável anualmente, pelo tempo máximo de 6 anos.*
- A requerente trabalhará aos fins de semana em horário de folgas rotativas se for condição para o deferimento do pedido.*

- A requerente prontifica-se a efetuar todos os inventários, sem prejuízo da possibilidade de trocas, caso lhe seja deferido o pedido.
- A requerente está disposta a mudar de secção ou de loja para que o pedido lhe seja deferido.
- (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a

antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.7.** No caso em concreto, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível entre compreendido *“das 09h00 — 18h00, preferencialmente folgando aos fins de semana, até que o seu filho menor de idade atinja a idade de doze anos”*
- 2.8.** Ainda assim, em sede de apreciação esclarece a trabalhadora que *“mostrando-se sensível ao ambiente setorial e empresarial (...) vem deste modo requerer que lhe possa ser atribuído, um plano flexível de horários de trabalho, entre os limites diários das 8h às 18h, que lhe permita, por um lado alguma conciliação trabalho/família, por outro também permite à... cumprir com os seus quesitos de responsabilidade social.”*
- 2.9.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora e a intenção de recusa da entidade empregadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.10.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.11.** Nesta sequência é de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho,

que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

- 2.12.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.13.** A Comissão tem vindo a deliberar no sentido de 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 da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.
- 2.14.** Importa acrescentar que 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.
- 2.15.** A este propósito refere o Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, 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 de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

- 2.16. Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, como tal, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.17. Mencione-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.18. Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

- 2.19.** Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora, a mesma não se encontra consubstanciada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não fica demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela requerente coloque, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento.
- 2.20.** Mais se refira que não resulta demonstrado de que forma a concessão daquele horário tal como requerido implica períodos a descoberto em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora com responsabilidades familiares, que não seja possível a rotatividade de horários pelos/as outros/as trabalhadores/as adstritos à mesma área ou que a requerente seja insubstituível.
- 2.21.** Importa ainda esclarecer que, de acordo com o Parecer nº 70/CITE/2012: "No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada".
- 2.22.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que 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, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.23.** 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...-... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JULHO DE 2018, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.