

PARECER N.º 455/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 1792/FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 16.07.2018, por correio registado, com aviso de receção, expedido em 13.07.2018, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., ..., a desempenhar funções de ..., 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 11.06.2018, expedido por correio registado, com aviso de receção, foi rececionado pela entidade empregadora em 19.06.2018, onde solicita autorização para **trabalhar entre 8:30h e as 18:15h, com intervalo de 30 minutos para a refeição, com atribuição de folgas rotativas, até a sua filha menor de 1 (um) ano de idade completar os 12 (doze) anos de idade**, tendo para tanto alegado o seguinte:

“Nos termos e para os efeitos do art.º 56 e 57.º do Código do Trabalho, vem, (...), requerer que lhe seja aplicado o regime de flexibilidade de horário, indicando desde já quais os limites de início e termo do horário que

pretendo praticar até ao prazo máximo legal, ou seja, até à menor ... (...) completar 12 anos, tendo em conta que os menores ... (...) e ... (...), fazem parte do meu agregado familiar e que os estabelecimentos escolares que ambas frequentam encerram as atividades entre as 17h00 e as 18h.30m, pelo que a partir desse horário carecem do acompanhamento pessoal da progenitora para as suas rotinas diárias.

(...) declaração sob compromisso de honra de que os mesmos fazem parte do meu agregado familiar.

Procedo desde já, também, à indicação de qual a repartição semanal do período de trabalho que pretendo, desde já informando que mantenho disponibilidade para o mesmo regime de folgas, ou seja, rotativas.

Horário pretendido:

* Entre as 08h30m e as 18h.15m, com intervalo de 30 minutos para a refeição, e com atribuição de folgas rotativas.”

- 1.3. Em 05.07.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora pessoalmente, foi lavrado termo de recebimento no documento e assinado pela requerente, conforme consta de fls.10 do presente processo, notificando-a da intenção de recusa, com o seguinte teor:

“(…)

Relativamente à sua carta, recebida na sede da empresa no dia 19 de junho de 2018, na qual solicita que seja concedido o horário flexível de trabalho previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho (CT), informamos-lhe o seguinte:

FACTOS

1- Pela sua carta entendemos que solicita a modalidade de “trabalho flexível” e não a de “trabalho a tempo parcial”, pelo que doravante o

que se expõe refere-se única e exclusivamente à modalidade pretendida, excluindo-se, portanto, a aplicação do referido ao “trabalho a tempo parcial” nos apartados correspondentes do Artigo 57.º do CT.

II- A senhora exerceu as funções de ... desde que entrou para a empresa no dia 04.04.2006 até ao dia 20.03.2012 e tem exercido a função de ... desde então até à presente data, sendo as funções de ambos os postos de trabalho idênticas (tendo

mudado o nome na sequência da entrada em vigor do Regulamento interno da empresa), e que basicamente são as de ... aos clientes e, circunstancialmente, controlar ..., bem como ... antes da sua abertura ao público.

III- As funções anteriormente descritas desenvolvem-se no seio de um grupo de pessoas adstritas à mesma área de trabalho, atualmente composta por um total de sete pessoas. Quando as instalações abrem ao público, este grupo de trabalho tem de funcionar de forma perfeitamente organizada, de tal forma que as incidências ao longo da jornada - pausa para o almoço, períodos de descanso, controlo dos fundos, etc. - bem como aquelas devidas ao facto de o trabalho se fazer através de folgas rotativas estejam planificadas para que o serviço aos clientes fique sempre garantido.

IV- O horário de trabalho oficial da empresa para 2018 não sofreu variações significativas ao longo dos anos, excetuando os dias de mudança de temporada, e como se deduz do mesmo, o período normal de trabalho (Artigo 198.º do CT) corresponde exatamente ao período de funcionamento (artigo 201.º do CT), afetando o horário de encerramento

de atividades e saída dos trabalhadores, mas não à sua entrada e início do período de funcionamento, dado que esse lapso, que oscila entre os 15 e os 45 minutos, dependendo da temporada e dia da semana, é

aproveitado para realizar tarefas complementares. Da sua petição deduzimos que o que pretende é antecipar a entrada ao trabalho e conseqüentemente a saída, assim como reduzir o período de descanso para o almoço de 1 hora para 30 minutos.

CONSIDERAÇÕES

1.^a - O seu trabalho está interligado de maneira estrita ao horário de abertura das instalações ao público e ao funcionamento de uma equipa de trabalho de sete pessoas.

2.^a - A antecipação da entrada no horário de trabalho que propõe, na temporada alta em que nos encontramos das 9:45 para as 8:30, implicaria que durante 1h e 15rn não realizaria trabalho algum, porque durante esse lapso de tempo as únicas tarefas que se levam a cabo são as realizadas pelos oficiais que se vinculam com ..., as quais não coincidem com as suas habilitações profissionais. Este lapso inativo de tempo seria ainda maior no resto das temporadas de funcionamento, ao passar o horário de trabalho das 9:45 para as 10:15 h.

3.^a - O adiantamento da saída do horário de trabalho que propõe, na temporada alta em que nos encontramos das 20h15m para as 18h15m, pressuporia um sério problema organizativo para a empresa e uma carga adicional injusta de trabalho para os seus colegas da área de ..., uma vez que essas duas horas de adiantamento na saída implicariam que ou no posto ... (posto com maior afluência de público) ficaria apenas uma pessoa ... em vez de duas, tal como está organizado agora, ou segundo os casos quando a sua saída fosse o posto ...e, uma das suas colegas do ... teria de deslocar-se para o ... a fim de cobrir a sua ausência, deixando o ... novamente só com uma pessoa.

4.^a -- Saliencia-se que o horário flexível teria sempre de ter lugar dentro dos limites do período de funcionamento do estabelecimento — tal decorre da alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

5.^a -- Ora, a proposta de horário que V. Exa. vem aqui apresentar não se encontra dentro do período de funcionamento do estabelecimento.

6.^a.- A redução proposta para o intervalo da comida, de 1 hora para 30 minutos, além de vulnerar o disposto no Artigo 213.º do CT, só representa inconvenientes para a organização do funcionamento da empresa, dado que todos os horários de trabalho do conjunto da área de ..., e inclusive do total da empresa (19 pessoas), estão organizados para que todas elas disponham de uma hora para o almoço, e dessa forma o serviço ao público esteja sempre atendido sem interrupções, sendo que os 30m que renuncia, além de interferirem no sistema organizativo existente seriam totalmente improdutivos.

7.^a.- Dentro das modalidades de contrato de trabalho existentes no artigo no CT não existe nenhuma possibilidade de contratar outra pessoa que cubra as suas ausências, uma vez que estas seriam sempre parciais e variáveis pelo facto de trabalhar no sistema de folgas rotativas. Não se pode contratar legalmente ninguém para trabalhar períodos de tempo diferentes (algumas horas em diferentes dias da semana) porque todo e qualquer contrato laboral deve ter os seus horários de trabalho perfeitamente definidos, excetuando-se o caso de pretender a substituição do trabalho a tempo inteiro por um trabalho a tempo parcial por um período determinado, que não é o caso.

8.^a. - O posto de trabalho que ocupa, com um horário de trabalho totalmente dependente do seu horário de funcionamento ao público e numa empresa cuja única atividade é a do transporte público de pessoas, é incompatível com o sistema flexível de trabalho que propõe, o qual poderia não suceder noutras áreas de trabalho, tais como Administração ou Manutenção, mas não no seu.

DECISÃO

Tendo em conta as considerações expostas e em função do disposto no Apartado 2 do artigo do 57.º CT fica resolvido recusar a sua petição de alterar o seu horário de trabalho para a modalidade de horário flexível.”.

- 1.4. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, que entregou, pessoalmente, nos serviços da empresa, em 09.07.2018, nos seguintes termos:

“1. QUESTÃO PRÉVIA:

1.

O direito que a subscritora pretende exercer encontra-se configurado para trabalhadores com responsabilidades parentais e que tenham a seu cargo crianças com idade inferior a 12 anos.

2.

Pelo que é um regime excecional, não coadunável com outros regimes previstos no CT e que tem como objetivo concretizar o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, protegido constitucionalmente.

3.

A subscritora apresentou uma proposta na qual indicou os limites de horário a praticar do seguinte modo:

**** Entre as 08h30m e as 18h.15m, com intervalo de 30 minutos para a refeição, e com atribuição de folgas rotativas.***

4.

Indicou assim a subscritora uma amplitude de horário que permite à ..., dar cumprimento ao estabelecido no art.º 56.º, n.º 3 do CT, já que tem contratado com a trabalhadora um horário de 40h/semanais e a

amplitude de 9h45m proposta, permite adaptar perfeitamente o horário em causa.

5.

Recorde-se que nos termos do art.º 56, n.º 4 do CT o trabalhador que usufrua de um horário flexível pode efetuar até 6 horas consecutivas de trabalho.

6.

*Por fim, recorde-se que o empregador **apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável**, o que in casu não acontece.*

Senão vejamos,

II. DOS FACTOS:

7.

A ... tem atualmente 19 funcionários, dos quais 6 são ..., a que acresce mais uma colaboradora contratada para reforço da época entre Maio a Outubro.

8.

Estes trabalhadores desempenham diferentes horários ao longo do ano.

9.

No que respeita aos trabalhadores com a categoria da subscritora, três modalidades de horários diferentes consoante a época do ano, a saber:

a) Verão das 9.45h às 20.15h, durante a semana, e das 10.15h às 20.15h aos fins de semana

b) na Primavera e Outono das 9.45h às 19.15h, durante a semana, e das 10.15h às 19.15h aos fins de semana

c) Inverno das 9.45h às 18.15h, durante a semana, e das 10.15h às 18.15h

aos fins de semana.

10.

Refere-se desde já que relativamente às trabalhadoras ..., nenhuma delas se encontra a praticar horário de trabalho flexível por responsabilidades parentais e para além da subscritora apenas mais uma trabalhadora tem um filho menor.

11.

No que respeita aos funcionários que fazem operação e manutenção da instalação, também estes têm diferentes regimes de horário.

12.

Há os que entram às 8.00h, durante a semana, para realizarem trabalhos de manutenção do ...; existem ainda os que fazem operação da instalação, sendo que o horário destes é de 2ª a 6ª feira a partir das 9.45h no Verão, e das 10.15h no resto do ano;

13. e por último, ainda existe o horário dos funcionários de escritório, que é de 2ª a 6ª feira das 8.00h às 17.00h.

14.

Pelo que claudica in totum a alegação por parte da ... que a subscritora está a requerer um horário não enquadrável no horário de funcionamento da empresa.

15.

É que efetivamente o horário de funcionamento da empresa é um e o de funcionamento ao público do ... é outro, mas como bem sabe a ... há diversas tarefas que são realizadas antes da abertura ao público.

16.

Ora, tal como já ficou demonstrado, a ... tem colaboradores nas suas instalações a partir das 08.00h.

17.

E no caso da subscritora, se iniciasse a sua jornada de trabalho às 08.30h

sempre poderia desempenhar funções que tem obrigatoriamente de ser cumpridas antes da abertura do ... ao público, nomeadamente al.

18.

Aliás, a tarefa de ... sempre foi assegurada pelas trabalhadoras que detêm a mesma categoria profissional da subscritora e por esta, e desde Maio de 2018 diariamente antes da abertura ao público, pelo que claudica o argumento de que “o seu trabalho está interligado de maneira estrita ao horário de abertura das instalações ao público”.

19.

É que para mais neste momento existe um total de pausas no horário de trabalho correspondente a 1h e 30 m, que a subscritora desde já aceita reduzir para 30 minutos, reduzindo em 30 minutos o intervalo para almoço e disponibilizando-se para abolir a pausa da tarde.

20.

Acresce que desde Maio de 2018, foi implementada uma nova escala onde durante todo o ano a entrada ocorre as 9.45h durante a semana e às 10.15h aos fins de semana, sendo que no verão a abertura ao público é as 10.30h e no resto do ano às 11.00h.

21.

A diferença que vai das 9.45h à hora de abertura ao público tem como finalidade que as trabalhadoras com a categoria da subscritora e ela possam assegurar a

22.

Pelo que não pode a ... afirmar que “a antecipação da entrada no horário de trabalho que propõe, implicaria 1:15h em que não realizaria trabalho algum”.

23.

Para além do mais a indicação de entrada pela subscritora às 08.30h prendeu-se com a necessidade de indicar uma amplitude temporal que

permitisse à ... construir um horário flexível nos termos legais, não significou de forma alguma uma imposição de entrada da subscritora a essa hora.

24.

Uma vez que na empresa existem mais cinco ... (a que acresce mais uma no Verão) para além da subscritora e que nenhuma beneficia do regime de trabalho a tempo parcial ou horário flexível, é perfeitamente possível a sua saída às 18:15h e este horário em nada interfere com o normal funcionamento da empresa.

25.

Mesmo nos cerca de três meses de horário de Verão, em que ficará uma funcionária em cada ... (ao invés das duas que habitualmente estão no lado ...) nos últimos quarenta e cinco minutos antes do fecho (e não duas horas como referido), importa sublinhar que este é o período de menor afluência de clientes, sendo que a altura ele maior movimento se situa no período compreendido entre as 12:00h e as 18:00h, horário em que a subscritora estará presente.

26.

Acresce que, nos meses em que a subscritora esteve a usufruir de licença de amamentação (que terminou no mês de Maio deste ano), sempre saiu duas horas mais cedo (mesmo durante as férias das outras ...), e muitas vezes em simultâneo com uma colega que tinha o estatuto de trabalhadora estudante, ficando apenas uma funcionária em cada

27.

E no Verão, todos os dias uma ... sai as 19.15h (rotativamente), estando sempre quatro ... presentes.

28.

Pelo que, se a subscritora sair às 18:15h, ficam (tal como agora), duas ... a ..., e uma a ..., e só quando a colega que nesse dia tem o direito de sair às 19:15h, efetivamente sair, é que ficará apenas uma ... em cada

estação até às 20:00h, hora de fecho ao público.

EM CONCLUSÃO:

29.

Desde Maio de 2017 que a subscritora é mãe de 2 filhas menores de 12 anos (urna com um ano de idade e outra com sete anos de idade), o que fez aumentar a necessidade de conciliação entre a vida profissional e familiar.

30.

De facto, o horário praticado pela subscritora na ... (de junho a meio de Setembro das 9.45h às 20.15h, e na Primavera e Outono das 9.45h às 19.15h), num esquema de folgas rotativas não coincidente com o fim de semana, não permite na maioria das vezes que enquanto mãe possa acompanhar as atividades quotidianas das crianças. Uma vez que quando chega a casa elas já estão muitas vezes a dormir.

31.

A subscritora em muitos casos não participa em atividades simples e básicas da vida das suas filhas como banhos, jantar, auxílio no processo de aprendizagem escolar.

32.

Pretende a subscritora, através da utilização deste mecanismo legal, assegurar que lhe seja possível passar mais tempo com as suas filhas e participar ativamente nos cuidados que elas necessitam diariamente.

33,

A ... tem a possibilidade de proporcionar à subscritora um horário de trabalho mais adequado e compatível com as suas responsabilidades parentais, o que permitirá à subscritora acautelar de forma mais eficaz os deveres de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção que

Ihe estão acometidos.

34,

Permitir à subscritora conciliar a sua vida profissional e familiar, será sempre uma salvaguarda do superior interesse das crianças, aqui em causa, que apenas teriam a beneficiar com a aplicação deste regime.

35,

Para além do mais se tivermos presente a proteção constitucional da maternidade e parentalidade enquanto valores sociais eminentes e o direito à organização do trabalho em condições dignificantes que permitam a já tão citada conciliação.

36.

Repete-se que a amplitude de horário apresentada pela subscritora não se encontra fora do horário de funcionamento da empresa e permite que a ... nos termos legais elabore um horário flexível.

37,

Pelo que não há qualquer motivo que fundamente a recusa por parte da ..., pois não existe qualquer fundamento de exigência imperiosa de funcionamento da empresa.

38.

E muito menos se encontra demonstrado a impossibilidade de a ... substituir a subscritora por esta ser indispensável.”.

- 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 13.07.2018, por correio registado, com aviso de receção.

*

- 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 Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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 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.

- 2.23.** No caso em análise, a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com horário de trabalho entre as 8:30h e as 18:15h, com intervalo de 30 minutos para refeição, com atribuição de folgas rotativas, até que a filha nascida a ...2017 complete os 12 (doze) anos de idade.
- 2.24.** A requerente sustenta o pedido no facto de viver com as suas filhas menores, de 7 (sete) e 1 (um) anos de idade, em comunhão de mesa e habitação, as quais necessitam do seu apoio, acompanhamento e assistência para as suas rotinas diárias.
- 2.25.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão argumentando que as funções exercidas pela trabalhadora são de ... desde que entrou para a empresa no dia 04.04.2006 até ao dia 20.03.2012 e tem exercido a função de ... desde então até à presente data, sendo as funções de ambos os postos de trabalho idênticas, que basicamente são as de ... e, circunstancialmente, ..., bem como As funções descritas são desenvolvidas por um grupo de 7 (sete) pessoas e o horário trabalho está organizado por épocas/temporadas, com folgas rotativas. O período normal de trabalho corresponde exatamente ao período de funcionamento, afetando o horário de encerramento de atividades e saída dos trabalhadores, mas não à sua entrada e início do período de funcionamento, dado que esse

lapso, que oscila entre os 15 e os 45 minutos, dependendo da temporada e dia da semana, é aproveitado para realizar tarefas complementares.

2.26. Ainda em sede de intenção de recusa, o empregador tece as seguintes considerações:

- O trabalho da requerente está estritamente interligado com o horário de abertura das instalações ao público e ao funcionamento da equipa de trabalho onde aquela se insere;
- A antecipação do horário de entrada implicaria que durante 1 hora e 15 minutos não realizaria trabalho algum;
- O adiantamento da saída do horário de trabalho proposto, na temporada alta -das 20h15m para as 18h15m -, causaria um sério problema organizativo para a empresa e uma carga adicional injusta de trabalho para os seus colegas da área de vendas, os quais teriam de deslocar-se entre os postos ... e ..., nos períodos de maior afluência, para prestar apoio ao outro colega, de modo a estarem presentes duas pessoas naquele local;
- A proposta de horário apresentada não se encontra dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- A redução proposta para o intervalo da comida, de 1 hora para 30 minutos, além de vulnerar o disposto no Artigo 213.º do CT, só representa inconvenientes para a organização do funcionamento da empresa;
- De entre as modalidades de contrato de trabalho existentes na legislação laboral não existe nenhuma possibilidade de contratar outra pessoa que cubra as ausências da trabalhadora, uma vez que estas seriam sempre parciais e variáveis pelo facto de trabalhar no sistema de folgas rotativas;
- O posto de trabalho que ocupa, com um horário de trabalho

totalmente dependente do horário de funcionamento ao público, é incompatível com o sistema flexível de trabalho proposto.

2.27. Da análise do processo, em particular, do horário de trabalho aprovado pela empresa para o ano de 2018, para os trabalhadores com funções idênticas à da trabalhadora requerente e dos registos dos horários de trabalho das trabalhadoras com funções idênticas à da requerente, relativos a Março, Abril e Maio, elaborado a partir do registo biométrico de presença, resulta o seguinte:

- os horários de trabalho das sete trabalhadoras que exercem as funções de ... ou ..., sendo as funções de ambos os postos de trabalho idênticas, são horários rígidos, que sofrem alterações periódicas, de acordo com a época do ano e estão ligados ao período de abertura ao público, nos moldes que a seguir se indicam:

- Horário de trabalho para a época baixa, corresponde ao período de 28/10/2018 a 15/03/2019 e compreende nos dias úteis o período das **10h15 às 18h15**, com intervalo de descanso de 1 hora e aos fins-de- semana e feriados o período das **10h45 às 18h15**, com intervalo de descanso de 1 hora.

A abertura ao público na época baixa é das **11h00 às 18.00h**.

- Horário de trabalho para a época média, corresponde ao período de 17/03/2018 a 1/06/2018 e de 10/09/2018 a 27/10/2018. Compreende nos dias úteis o período das **10h15 às 19h15**, com intervalo de descanso de 1 hora e aos fins-de- semana e feriados o período das **10h45 às 19h15**, com intervalo de descanso de 1 hora.

A abertura ao público na época média é das **11h00 às 19.00h**.

- Horário de trabalho para a época alta, corresponde ao período de 02/06/2018 a 09/09/2018 e compreende nos dias úteis o período das **09h45 às 20h15**, com intervalo de descanso de 1 hora e aos fins-de-semana e feriados o período das **10h15 às 20h15**, com intervalo de descanso de 1 hora.

A abertura ao público na época alta é das **10h30 às 20.00h**.

2.28. O período normal de trabalho sofre oscilações, de acordo com a época do ano, constatando-se que na época baixa o período normal de trabalho é de 7 horas por dia, nos dias úteis e de 06h30m, aos fins-de-semana e feriados; que na época média é de 8h por dia, nos dias úteis e de 07h30m, aos fins-de-semana e feriados e que na época alta é de 9h30m por dia, nos dias úteis e de 9h, aos fins-de-semana e feriados.

2.29. Apreciando, verifica-se existir discrepância entre o horário de abertura das instalações ao público e o horário de funcionamento da equipa de trabalho da requerente, que oscila entre os 15 minutos e os 45 minutos, porquanto as trabalhadoras têm a incumbência de ... e outras tarefas complementares, antes da abertura ao público.

2.30. Verifica-se igualmente, que o posto de trabalho da requerente e restantes trabalhadoras com funções idênticas, está interligado com o horário de abertura das instalações ao público.

2.31. Assim, do exposto resulta que apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário de funcionamento

do serviço onde a requerente desempenha as suas funções, uma vez que a requerente pede para iniciar a sua atividade entre as 08:30h e as 18:15h, e a entidade empregadora, possui uma organização dos tempos de trabalho para a função desempenhada, incompatível com o horário requerido, na medida em que se encontra estrita ligada com a abertura ao público das ...,

- 2.32.** Com efeito, quer a antecipação do horário, quer o adiantamento da saída do horário de trabalho conforme solicitado pela trabalhadora, não poderá ser causador de um período diário de inércia por parte da trabalhadora, por não ter qualquer trabalho para realizar, nem de “um sério problema organizativo para a empresa ...”, face às funções desempenhadas e a sua dependência com o horário de abertura ao público.
- 2.33.** Assim, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no período de abertura ao público e no âmbito do horário do serviço onde exerce funções.
- 2.34.** Em prisma diverso e sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um

tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.35. Na verdade, 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.

2.36. 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...," relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo

pedido de horário flexível dentro do horário de abertura ao público e do serviço onde exerce funções

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 08 DE AGOSTO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA CGTP- CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.

A CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, apresentou Declaração de Voto, formulada no seguintes termos:

“A CGTP vota contra o presente projecto de Parecer por se entender que o horário solicitado contém uma indicação de amplitude que está compreendida no âmbito dos horários praticados na empresa. Nestes termos, entende-se que pode a entidade empregadora organizá-lo em função do direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar invocado pela trabalhadora, atendendo aliás a que se reconhece também que a mesma

desempenha funções de... que têm de ser realizadas antes do início do funcionamento das

Neste sentido, não se considera que existam razões fundamentadas e sustentadas para que o presente parecer seja favorável à recusa, não se considerando que se encontrem preenchidos os requisitos legais que a permitam atender.”