

PARECER N.º 461/CITE/2018

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

Processo n.º 1840-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 19.07.2018 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 secção de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 20.06.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

Como é do conhecimento de V. exas. face á recusa de gozar as férias não gozadas de 2017 e as vencidas a 1 de Janeiro de 2018, após o término da minha licença de maternidade, informo que mantendo V. exas. essa posição irei apresentar-me ao serviço no dia 19 de Julho de 2018,

Assim, ao abrigo dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, venho apresentar à empresa o meu pedido de horário flexível e ao abrigo dos artigos 47º e 48º também do CT, comunicar que pretendo dispensa diária para amamentação.

Como é do Vosso conhecimento, sou mãe (...), nascida em ... de 2002 e (...) nascido a ... de 2017, que residem comigo e com o meu marido (...)

O ... está a ser amamentado conforme comprova o atestado médico em anexo (3), pelo que pretendo exercer o meu direito de dispensa diária para amamentação, que tal como prevista na lei, solicito uma hora no período da manhã e uma hora no período da tarde.

O meu marido (...) é ..., o que implica que não tem horários nem folgas fixas, pois o seu ordenado e dos restantes trabalhadores da ... dependem da quantidade de ... apanhado, sendo ele o único responsável pela saída da ... para O que significa

que fora do horário assegurado pela Creche sou eu a única pessoa responsável disponível por assegurar a segurança e bem-estar dos meus filhos. (Anexo 4).

Por tudo isto, o meu horário de trabalho deve ser organizado de segunda a sexta feira, entre as 08h00 e as 19h00, com dispensa de uma hora no período da manhã e outra hora no período da tarde para amamentação, com folgas aos fins de semana.”

1.3. A 07.07.2018 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 20 de junho de 2018, da carta que dirigiu á ... solicitando que o seu horário de trabalho fosse «(...) organizado de segunda a sexta feira, entre as 08h00 e as 19h00, (...)».

Nesse mesmo documento, V. Exa. invoca o artigo 56.º do Código do Trabalho para fundamentar o pedido de horário flexível.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

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

(...)

Sucede que V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 08h00 e as 19h00, de segunda a sexta. No entanto, e naquela que é a realidade da empresa, isso corresponde a um pedido de horário fixo, dado que existe uma limitação na escolha entre os horários praticados (como se verá adiante, o único horário disponível corresponde ao praticado entre as 09h00 e as 19h00). Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração continua exigem que se tenha a certeza dos trabalhadores alocados a cada horário, algo que é, na sua génese e natureza, de difícil compatibilização com a atribuição de um horário flexível solicitado nos presentes termos.

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o horário de trabalho pretendido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

(...)

Acresce que,

Conforme indica o n.º 1 do artigo 57.º do CT, o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicação do prazo previsto de duração e acompanhado de uma declaração na qual conste que o filho vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.

Desde logo, constata-se que o pedido não observa os requisitos formais estabelecidos pelo regime já referido do Código do Trabalho, o que determina a sua improcedência.

Em primeiro lugar, no pedido remetido não consta a declaração emitida por V. Exa. na qual conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Com efeito, o art. 57.º do CT exige que o trabalhador requerente do pedido de horário flexível declare que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação, não bastando, por conseguinte, a indicação da composição do agregado familiar, nem tampouco uma declaração emitida por uma terceira entidade que atesta a composição do agregado familiar. Ora, este é um dos elementos obrigatórios que deverá acompanhar o pedido, resultando daí a sua improcedência.

Por outro lado, não menciona qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, obstando a que o empregador possa gerir o funcionamento da sua loja perante tanta incerteza.

(...)

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, e, além disso, não está acompanhado dos elementos obrigatórios exigíveis.

Sem prescindir,

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

Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... na loja ... (doravante designada por «loja»), exercendo as suas funções na secção de A loja está aberta ao público de domingo a quinta entre as 08h30 e as 22h00 e entre as 08h30 e as 23h00 às sextas, sábados, e vésperas de feriado. No Verão, concretamente, no período que medeia entre 01.06.2018 e 02.09.2018, a loja está aberta todos os dias das 08h00 às 23h00.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão, a 25.05.2009.

Isto posto:

- 1. A loja tem 104 trabalhadores, sendo que 71 estão em regime de full-time e 33 em regime de tempo parcial.*
- 2. Por sua vez, V. Exa. integra a secção de ..., composta por 9 trabalhadores no total, e onde se inclui um trabalhador a tempo parcial.*
- 3. Entre eles, dois trabalhadores a tempo completo estão indisponíveis para o trabalho, uma vez que um está de baixa médica e outro sofreu um acidente de trabalho.*
- 4. Por isso, e na prática, a equipa é composta por 7 trabalhadores, onde se inclui V. Exa., sendo que um deles tem um período normal de trabalho de 20 horas semanais.*
- 5. Além de V. Exa., existem 25 trabalhadores com filhos menores de 12 anos, dos quais 16 têm mais do que 1 filho menor.*
- 6. Dos trabalhadores indicados, existem outros dois que integram a sua secção, designadamente a trabalhadora ..., com 2 filhos, e ..., com 1 filho.*
- 7. Relativamente a alguns deles, a loja ajustou os horários de trabalho por forma a tentar facilitar os compromissos que têm em termos familiares e pessoais.*
- 8. A loja tem vários tipos de horários, variando ainda conforme a secção em causa:*
 - Manhã: entrada entre as 06h00 e as 08h00;*
 - Intermédio: entrada entre as 10h00 e as 11h00;*
 - Tarde: entrada entre as 12h30 e as 14h00;*
 - Noite: entrada entre as 18h00 e as 19h00.*

9. Os horários referentes à secção de ... apresentam a seguinte organização e distribuição.

- Abertura 07h00 às 17h00,
- Intermédio: 09h00 às 19h00; e 10h00 às 20h00;
- Fecho. 18h00 às 22h00; e 19h00 às 23h00.

10. Todos os dias é alocado um trabalhador a cada horário, ou seja, são necessários 3 trabalhadores para assegurar as condições de funcionamento mínimas da secção de

11. Os períodos do dia com maior afluência de clientes verificam-se entre as 16h00 e as 20h00 durante a semana, e ao fim de semana entre as 09h00 e as 13h00 e entre as 16h00 e as 19h00.

12. Assim, em termos gerais, as vendas ao fim de semana duplicam, pelo que é também nestes momentos que se torna mais premente a presença de trabalhadores na secção.

13. Significa isto que, especialmente neste caso, e devido às condicionantes da região e da população, as vendas durante o fim de semana desempenham um papel crucial para os resultados da loja.

14. Quanto à realidade da secção de ..., refira-se que, normalmente, está alocada uma pessoa à secção de ... (...), apenas estando presente dois trabalhadores no cruzamento dos turnos

15. Para que esteja em condições de responder às necessidades dos seus clientes, são necessários, no mínimo e no limite, 3 trabalhadores na secção, por dia.

16. Já durante o fim de semana, o número mínimo de trabalhadores que se exige para dar resposta às necessidades da secção de ... e, em concreto, dos clientes, é de 4 pessoas.

17. Pelo que se um desses trabalhadores for V Exa., existirão períodos em que não estará nenhum trabalhador no atendimento da secção.

18. Consequentemente, não havendo este atendimento os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.

19. E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja. perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.

Ora,

20. V. Exa. não tem disponibilidade para laborar no turno com início às 07h00.

21. Assim, a única solução passaria por lhe atribuir o horário entre 09h00 e as 19h00, pois todos os restantes se mostram incompatíveis com a sua pretensão.

22. A loja mostrou-se disponível para adequar os horários praticados por V. Exa. às suas necessidades, mediante aquelas que também são exigências de funcionamento da loja.

23. Aliás, a loja manifestou a sua intenção de tentar conceder o horário solicitado com exceção das folgas fixas, mas V. Exa. não se mostrou recetiva a qualquer tipo de acordo.

24. Todavia, e ainda assim, V. Exa. requereu um horário de trabalho fixo nos termos já indicados.

25. A loja precisa de reforçar a secção ao fim de semana, o qual é feito, por norma, mediante a alocação de um trabalhador a tempo parcial que trabalha no período de maior afluência de clientes.

26. Com a atribuição do horário pedido por V. Exa., a loja ficaria com menos um colaborador nas alturas de maior afluência de clientes e, em particular, nos momentos de troca de horários.

27. O que, como sabe, conduziria a maiores tempos de espera e desagrado por parte dos clientes, afetando deste modo a imagem e reputação da

28. Ao admitir-se um cenário diferente deste, a loja não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição da trabalhadora.

29. Pelo que a única forma de atribuir o horário solicitado por V. Exa. passaria pela necessária contratação, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.

30. Para além disto, e como é habitual, se algum dos trabalhadores estiver de férias ou ausente por outros motivos, a loja teria ainda menos trabalhadores disponíveis para fazer atendimento ao fim de semana, o que coloca seriamente em causa a subsistência da loja.

31. E, para rematar, refira-se que isto não se verificaria apenas em relação a alguns fins de semana por ano, mas sim quanto a todos os fins de semana do ano,

em que estão sempre ausentes, pelo menos, duas pessoas, em virtude da rotatividade do ciclo.

32. Contando, claro, que todas os trabalhadores estarão aptos para o trabalho e que não estarão ausentes por algum outro motivo que não férias.

Em suma,

33. Isto implica que, para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

34. Se, por mera hipótese, lhe fosse atribuído o horário solicitado, a loja não teria vendedores suficientes para dar resposta à afluência de clientes, algo que iria impactar direta e irremediavelmente o funcionamento da loja.

35. A resolução desta questão apenas poderia ser feita mediante a contratação de novos trabalhadores ou, por outra, a realização de trabalho adicional não previsto, algo que, como certamente saberá, também obedece a determinados limites.

(...)

40. Os trabalhadores da loja e, em concreto, os trabalhadores que integram as equipas de V. Exa., ficariam necessariamente prejudicados se V. Exa fosse excluída do sistema de folgas rotativas e horários diversificados em vigor.

41. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

42. O sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar o período de abertura da loja com as regras laborais em vigor, nomeadamente os limites máximos do período normal de trabalho, a obrigatoriedade de conceder intervalo de descanso e a proibição legal de os trabalhadores prestarem mais do que cinco horas consecutivas de trabalho, bem como com as necessidades concretas da loja, nomeadamente em termos de aprovisionamento.

43. E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horária.

44. A ... 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.

45. 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 16.07.2018, nos seguintes termos:

“(...)”

Como é do vosso conhecimento de V.exa. no dia 19-6-2018 enviei-vos uma carta a pedir o horário flexível do abrigo do artigo 56º e 57º código de trabalho com folgas aos fins de semana e este pedido foi recusado não sabendo o porque, pois a lei diz que eu sendo mãe de um menor de 12 anos e declaro que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação, tendo ele 8 meses e como frequenta a creche e o horário desta é de segunda a sexta das 7:30h as 19:30h e fecha sábados e domingos pedi à empresa um horário para ir pô-lo à creche o meu educado e ir buscá-lo, com folgas aos fins de semana como não tenho possibilidade recorrer a ajuda externa para tomar conta do meu filho necessito de um horário flexível. Como a lei indica até aos 12 anos.

Como V.exa. mencionou da carta que a loja de verão abre as 8h e fecha 23h, a loja onde trabalho pratica os seguintes horários:

- 6h às 16h
- 7h às 17h
- 8h às 18h
- 9h às 19h

e de inverno a loja abre as 8:30h e fecha as 22h a loja desta altura pratica os seguintes horários:

- 7h às 17h*
- 8h às 18h*
- 8:30h às 18:30h*
- 9h às 19h*

Sendo estes os horários neste momento praticados pela loja onde eu trabalho e eu aceitando sugestões para o bem-estar da empresa e para o bem-estar da minha família, podíamos falar ambos e entrarmos em muto acordo.

Também não entendo o porquê de mencionar duas colegas minhas na carta se eu não posso falar por elas, também não entendo o porquê de haver discriminação da empresa, isto porque, uns podem ter horário flexível do abrigo do artigo 56.º 57.º e folgas aos fins de semana e outros não podem ter eu pergunto o porquê. Se na loja onde eu trabalho colegas minhas tem este horários e folgas aos fins de semana.

Com estes argumentos que mencionei gostaria que refletissem um pouco para o bem-estar de ambas as partes agradecia a vossa compreensão.

Gostaria que transmitissem o requerimento apresentado á apreciação pela cite.”

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:

- 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/a 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

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

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 *“de segunda a sexta feira, entre as 08h00 e as 19h00, com dispensa de uma hora no período da manhã e outra hora no período da tarde ara amamentação, com folgas aos fins de semana.”*
- 2.8.** 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.
- 2.9.** 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.

- 2.10.** 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”.
- 2.11.** 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”.
- 2.12.** 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.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** 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.”

- 2.15.** 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.
- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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).

- 2.18.** Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora, apesar de indiciar 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.
- 2.19.** 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.
- 2.20.** Não obstante as conclusões alcançadas, é de referir que nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas, designadamente, assegurar horários que originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento da secção, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos trabalhadores com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento do serviço nos horários a descoberto.
- 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.** Quanto à questão prévia colocada pela trabalhadora no requerimento efetuado, não pode esta Comissão ficar indiferente. Desta forma, quando é dito: *"Como é do conhecimento de V. exas. face à recusa de gozar as férias não gozadas de 2017 e as vencidas a 1 de Janeiro de 2018, após o término da minha licença de maternidade, informo que mantendo V. exas. essa posição irei apresentar-me ao serviço no dia 19 de Julho de 2018."*, importa informar, a entidade empregadora e a trabalhadora, que de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 3 do artigo 65.º do Código do Trabalho "As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer das modalidades: a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;".
- 2.23.** 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.
- 2.24.** 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 08 DE AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.