

PARECER N.º 500/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 2095-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 08.08.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ... na loja ... -

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 18.07.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“Face à alteração do horário de trabalho acordada e com entrada em vigor a 1 de Setembro de 2017,(...)

Considerando que:

A. Entre as partes foi celebrado um contrato de trabalho a 29.08.2007;

B. A pedido da trabalhadora, e por mútuo acordo, foi alterado o horário de trabalho, por 12 meses, nos seguintes termos:

a. O atual acordo contempla que a ENTIDADE EMPREGADORA organizasse o horário da TRABALHADORA no período compreendido das 08h45 e as 23h, uma vez por semana; entre as 08h45 e as 21h, duas vezes por semana; e entre as 08h45 e as 18h duas vezes por semana.

A TRABALHADORA requer a prorrogação do acordo, ao abrigo do artigo 56.º do código do trabalho, requerendo algumas alterações, nomeadamente

1.º Organização do horário de trabalho no período das 08h45 às 23h uma vez por semana ou entre as 08h45 e as 21h uma vez por semana e no período das 08h45 às 18h quatro vezes por semana, sendo que às 3ª e 5ª feiras o horário deve ser sempre o do período até às 18h, por obrigações com filha menor.

2.º O acordo deverá vigorar por um prazo de 2 anos com início a 1 de setembro de 2018.

Solicita-se por parte de vossas excelências parecer por escrito referente ao pedido acima descrito.

1.3. A 03.08.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

“Exma. Senhora,

(...)

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. 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

Sucedem que V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 08h45 e as 18h00, quatro dias por semana, e necessariamente às terças e quintas-feiras. Além disso, explica que poderá laborar entre as 08h45 e as 23h00 ou entre as 08h45 e as 21h00 uma vez por semana. No entanto, e naquela que é a realidade da empresa, isso corresponde a um pedido de horário fixo, em relação a todos os horários solicitados, como adiante se demonstrará. Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua 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 direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente.

(...)

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 declaração na qual conste que o filho vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.

Pese embora pretenda a renovação do acordo, isso não isenta V. Exa. de expor as circunstâncias que determinam a sua prorrogação, ou, tendo realizado o pedido com fundamento no regime do horário flexível, de oferecer todas as indicações legalmente exigidas.

Em particular, o pedido remetido não se fez acompanhar da declaração na qual conste que o menor vive com V. Exa. 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.

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 funções relacionadas com vendas, pese embora faça permanência de loja, ou seja, é responsável pelas aberturas e fecho de loja.

A loja está aberta ao público todos os dias entre as 09h00 e as 23h00. No entanto, há necessidade de, pelo menos uma vez por semana, iniciar as tarefas às 08h00, a fim de assegurar o inventário.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão, em agosto de 2007. Contudo, e em virtude do acordo de alteração a que já se aludiu, deixou de realizar horários diversificados desde a data de assinatura do acordo em setembro de 2017.

Isto posto:

1. A loja tem habitualmente um quadro composto por 6,5 trabalhadores a tempo inteiro, o que significa que na maior dos meses do ano estão 6 trabalhadores a tempo inteiro e um a tempo parcial.
2. Todavia, nos meses de maior movimento poderão estar na loja 8 trabalhadores a tempo inteiro, sendo que 6 estão a tempo inteiro e poderão estar 2 em regime de tempo parcial.
3. Tal reforço deve-se ao facto de a maior afluência de clientes o exigir e justificar apresentando relação com as exigências mínimas de funcionamento da loja.
4. Por sua vez, V. Exa. integra a secção de vendas e garante as permanências de loja, composta por 6 trabalhadores.
5. No entanto, na loja as funções relacionadas com as permanências são apenas asseguradas por 5 colaboradores.
6. Entre as tarefas incluídas nestas funções encontram-se a abertura e fecho de loja, bem como a substituição da chefia quando não se encontra presente, pelo que se trata de uma função de confiança e de grande responsabilidade.
7. Em termos totais, e além de V. Exa., existem 2 trabalhadores com filhos menores de 12 anos, e uma colaboradora com uma filha que, pese embora tenha 12 anos, carece de acompanhamento próximo (...)
8. Uma das trabalhadoras acima referidas tem um regime de horário flexível e, mesmo assim, mostrou disponibilidade para fazer fechos ao fim de semana.
9. Isto só é conseguido de forma harmoniosa devido disponibilidade de cada um os trabalhadores em ceder em determinados aspetos, evidenciando uma forte entreaajuda entre todos.
10. Os horários referentes à secção de vendas normalmente apresentam a seguinte organização e distribuição:
 - i. Manhã:
 - a. 08h45 às 18h00 (1 trabalhador);
 - b. 09h00 às 18h00 (1 trabalhador);
 - ii. Noite: 14h00 às 23h00 (2 trabalhadores).
11. Quando necessário, pode ainda ser realizado um horário intermédio entre 21h00.
12. Considerando a distribuição acima apresentada, a secção de vendas 4 trabalhadores no mínimo para assegurar o seu bom funcionamento.

13. Pese embora o fluxo de clientes da loja não seja constante, os períodos do dia com maior afluência de clientes verificam-se até às 21h00, e, em especial, durante o fim de semana, em que as vendas aumentam muito significativamente.

Ora,

14. V. Exa. apenas manifestou disponibilidade para praticar os seguintes horários de trabalho, durante um período de dois anos:

a. 08h45 às 18h00—quatro vezes por semana;

b. 08h45 às 23h00 ou das 08h45 às 21h00 — uma vez por semana.

15. Como veremos, apesar de indicar que uma vez por semana pode realizar um horário cujo término ocorra mais tarde, na realidade tal não poderá ocorrer, como é do conhecimento de V. Exa.

16. Ora, a atribuição de tal horário iria acarretar uma série de problemas à loja, prejudicando o funcionamento da loja durante o período entre as 18h00 e as 23h00, o que se deve essencialmente ao seguinte:

a. Existe um trabalhador que, após o acordo celebrado com V. Exa., se predispôs a realizar apenas o turno da noite, ou seja, entre as 14h00 e as 23h00, assegurando os fechos pelo que a loja apenas precisaria de colocar permanências neste horário nas férias ou folgas

b. Desta forma, graças à disponibilidade manifestada, a loja pôde ajustar os horários à necessidades de dois dos quatro trabalhadores com filhos menores
(...)

d. Infelizmente, o trabalhador que se disponibilizara para realizar apenas fechos teve um problema de saúde, estando desde então limitado em virtude dos problemas de ansiedade

(...)

f. Para apoiar o trabalhador, a chefia da loja decidiu realizar ajustes nos horários para garantir que ele não está em loja sozinho, mesmo nos casos em que o seu horário termine às 23h00

g. Além disso, envolveu todos os colaboradores da loja neste objetivo.

h. Por tudo isto, as circunstâncias anteriores, que permitiam melhor organizar os horários deixaram de subsistir.

(...)

18. No entanto, solicitou um acordo ainda mais restritivo do que o anterior, o que iria piorar toda a operação de loja já ela complicada e difícil por todas as limitações dos colaboradores

19. Aliás a loja tentou explicar-lhe estas mesmas circunstâncias para procurar um acordo de alteração de horário de trabalho que pudesse satisfazer todas as necessidades em jogo

20. Ainda assim, V. Exa. manteve-se intransigente, havendo a conseqüente necessidade de tramitar o pedido.

21. Para esclarecer quaisquer dúvidas que subsistam junta-se em anexo uma simulação de horário de trabalho que tem em conta a atribuição do horário talqualmente solicitado.

22. Da sua análise, extraem-se as seguintes conclusões:

a. Há um desequilíbrio evidente entre os colaboradores com filhos que têm que assegurar as permanências de fecho (14h00 às 23h00 (fecho); e 12h00 às 21h00 (intermédio)) — enquanto que V. Exa. faria apenas 4, em todo o mês, os restantes 3 trabalhadores fariam:

- 2 fechos e 2 intermédios — colaboradora com horário flexível;

- 7 fechos e 3 intermédios — colaboradora com um filho com idade inferior a 3 anos;

- 8 fechos e 4 intermédios — colaboradora com uma filha com 12 anos mas com necessidades efetivas de acompanhamento próximo.

b. Em grande medida, a sobrecarga que se verifica na necessidade de se realizarem fechos resulta do problema de saúde do trabalhador já referido, validado pelo médico do trabalho (...).

c. Pelo que a única solução passa pela necessidade de as restantes duas permanências terem de o acompanhar.

d. Esta obrigatoriedade iria prejudicar o intervalo de descanso diário, implicando a violação das normas legais aplicáveis.

e. Além disso, impossibilitaria a manutenção das condições que permitem aos restantes colaboradores acompanharem os seus filhos menores que, como V. Exa. sabe, estão numa situação delicada.

23. Prosseguindo, para garantir um horário em conformidade com o pedido de V. Exa., todos os horários da loja tiveram de ser alterados, bem como os ciclos de folga, o que, por sua vez, terá as seguintes consequências:

a. Caso um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, a loja não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores do que aqueles de que necessita para funcionar em termos mínimos.

b. Como apenas pode fazer fechos antes da folga, em virtude de todas as condicionantes da loja, deixa de estar assegurado o intervalo de descanso diário obrigatório, entre jornadas de trabalho.

c. Além disso, com as limitações impostas, também deixa de ser possível cumprir as regras relativas ao descanso semanal, obrigatório e complementar, no que diz respeito aos restantes trabalhadores.

d. Por último, deixa igualmente de ser possível assegurar o procedimento de inventário semanal nos termos habituais, porque sem a rotatividade não é possível alocar dois trabalhadores ao horário que se inicia às 08h00: neste período a loja só precisa de 2 trabalhadores, mas com estas circunstâncias serão necessários 2 trabalhadores para entrar às 08h00 e depois a V. Exa. entraria às 08h45, daí resultando que o horário da noite apenas seria assegurado por um colaborador.

(...)

27. 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.

Em suma,

28. 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.

29. Se, por mera hipótese, lhe fosse atribuído o horário solicitado, a loja não teria vendedores suficientes para dar resposta à afluência de clientes, principalmente durante o fim de semana, algo que iria impactar direta e irremediavelmente o funcionamento da loja (cfr. Anexo - simulação de horário de trabalho).

30. A resolução desta questão apenas poderia ser feita mediante a contratação de novos trabalhadores ou, por outra, pela realização de trabalho adicional não

previsto, algo que, como certamente saberá, também obedece a determinados limites,

31. Prejudicando ainda as necessidades de repouso e descanso dos restantes trabalhadores.

32. Também não existe na loja outra secção com horários que permitam dar resposta ao eu pedido.

33. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como 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 entre trabalhadores do estabelecimento.

34. 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.

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

36. 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, nos seguintes termos:

"No seguimento da recusa formulada por vossas excelências, recebida a 3 de Agosto'18 e relativamente aos argumentos apresentados não pode a colaboradora ficar indiferente a tais factos. Primeiro por integrar há quase 11 anos os quadros desta empresa e já ter vivenciado alguns desses episódios e segundo por esses fatos não serem resultantes de uma ação tomada pela colaboradora, nomeadamente o anterior pedido de "Acordo de Horário de trabalho"

A saber,

1. O colaborador que, supostamente, se prontificou a fazer o horário da noite, aquando do anterior pedido, já só fazia este horário há muito tempo

a. O facto de sofrer problemas de ansiedade é um problema que se tem origem na posição laboral desempenhada pode e deve ser tratado em conjunto com a empresa e não é uma relação de causa-efeito causada pelo facto de a colaboradora ter solicitado tal alteração de horário de trabalho

b. Esta colaboradora também toma medicação para a ansiedade, e nunca pôs em causa a posição desempenhada na empresa.

2. A colaboradora com filha de 12 anos com necessidades de acompanhamento era também uma situação já existente, à qual nunca houve qualquer menção relativamente a necessidade de acompanhamento, a não ser os frequentes pedidos desta colaboradora para ir à noite, não obstante de que possa ser por esse motivo, parece haver um equilíbrio natural na equipa.

3. A colaboradora com horário flexível efetua horário noturno aos fins de-semana pois pelo que se julga saber é por ter guarda partilhada do filho menor e este serem os dias em que o menor fica a cargo do pai, ainda que este horário gere muitas vezes um desacordo com a mesma.

4. A colaboradora com filho menor de 3 anos e com função de ..., por ter ela própria algumas restrições de horários em alguns dias, por obrigações com filho menor, e colmatar essas mesmas necessidades com ajustes de horário dada a sua função, deveria perceber melhor que ninguém, as necessidades de acompanhamento de uma criança de tenra idade

Logo a colaboradora em causa não solicita o pedido de horário flexível, por não ser mãe a tempo inteiro e por obviamente viver em comunhão de mesa e habitação com a sua filha que ainda completará 3 anos (documento em anexo).

O pedido atual sofreu alterações relativamente ao anterior por necessidades específicas, e por esta julgar ser de mais fácil organização tanto para a empresa como na sua vida pessoa, pois tal como falado com a gerente a principal necessidade de alteração em relação ao anterior acordo, é que se mantenha a possibilidade de as 3.ª e 5ª feiras se mantenha o horário da manhã, logo e para não suscitar desequilíbrios nos descansos pareceu-lhe mais fácil e produtivo o horário todo seguido (...).

Relativamente a hora de entrada se vossas excelências bem se recordam no anterior pedido formulado pela colaboradora, a mesma disponibilizou se a entrar bastante mais cedo para o caso dos dias com necessidades especiais, tais como inventários e afins, e o que foi dito por vossas excelências, verbalmente, é que “não fazia absolutamente sentido nenhum pois a loja só abria às 9h” tanto que no acordo ficou lavrado por vossas excelências “...das 08h45”, até porque a colaboradora já efetua esse mesmo horário sempre que solicitado, sendo esta a justificação para o que consta no atual pedido.

Mais, não cabe a colaboradora colmatar todas as necessidades que surgem na loja ou na empresa, mas cabe a colaboradora e ao seu agregado familiar composto por marido unido de facto e filha, colmatar as necessidades da menor.

Assim sendo solicita-se nova apreciação, pois a intransigência parece partir de outro lado, pois se existe espaço para outras mães também esta colaboradora deverá poder assistir a sua filha.”

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/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

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

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 em todos os dias da semana e nos seguintes moldes: *“no período das 08h45 às 23h uma vez por semana ou entre as 08h45 e as 21h uma vez por semana e no período das 08h45 às 18h quatro vezes por semana, sendo que às 3.^a e 5.^a o horário deve ser sempre o do período até às 18h por obrigações com a filha menor”.*
- 2.8.** O pedido é efetuado pelo prazo de dois anos.
- 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.** 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, 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.** Acrescente-se que nesta sede a empresa refere os períodos de fim de semana como aqueles em que, caso fosse atribuído o horário pretendido, não existiria o número suficiente de vendedores/as na loja para o atendimento de clientes. No entanto, no pedido efetuado, a trabalhadora não solicita a exclusão de prestação de trabalho aos fins de semana, pelo que tal argumento não encontra correspondência com o pedido nem poderá ser procedente.
- 2.20.** Além disso, 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.** Cumpre ainda referir que o facto de existir outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa por parte da empresa.
- 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 05 DE SETEMBRO DE 201, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTE DA CCP, CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.