

PARECER N.º 537/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 2416 /FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 05.09.2018 da entidade empregadora ...pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 11.08.2018, refere o que a seguir se transcreve: *"Por força de um direito que me assiste relativamente ao assunto em apreço, pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho, ao qual tive conhecimento desse direito em abril de 2016, quando foi afixada informação em Loja, com a designação de "informação sobre legislação laboral" com o título de "Direitos e Deveres dos Trabalhadores em matéria de parentalidade - (pág. 13)", informo e procedo ao competente requerimento para esse efeito através desta carta, em cumprimento do disposto nos artigos 24.º N.º 4, 127.º N.º 4 e 48.º do Código do Trabalho, que tenho necessidade de usufruir desse regime de trabalho especial pelas razões abaixo, pelo que solicito o favor e a compreensão da Empresa para deferimento deste meu pedido. Tenho dois filhos com idades de 4 e 7. Junto anexo cópias dos cartões de cidadãos de ambos. Sou colaboradora da Empresa com antiguidade reportada a 12/03/2003, e embora estando legalmente enquadrada nas condições que me conferem tal direito, sempre tentei conciliar a minha vida particular com a vida profissional sem reivindicar tal pretensão. Quando trabalho em horário noturno, nunca falo com os meus filhos, pois os mesmos encontram-se já dormir, como é natural, levanto-me todos os dias cedo, cerca das 07H00, para preparar e levar os meus filhos ao infantário/escola, o que acontece, é que eles*

veêm a mãe, sempre e apenas, só da parte da manhã e por momentos. O meu marido, também é colaborador da Empresa ... com antiguidade reportada a 06/2004, sendo um exemplar colaborador, como poderão verificar. Quando ambos fazemos o horário noturno, e acontece algumas vezes, os meus filhos ficam com a minha mãe e nesses dias eles não vêem pai e mãe, até ao dia seguinte da parte da manhã. Neste momento, ela está a atravessar uma situação menos boas em termos de saúde e eu estou a sentir dificuldades em quem me trate dos filhos. Apesar de tudo, tenho a agradecer à Empresa, concretamente aos gerentes sucessivos da ... da Loja de ..., que tudo tem feito, para conciliarem horários e folgas de forma a amenizarem todo este enquadramento familiar. Infelizmente, muito recentemente, após um período de ausência de cerca de 1 ano e meio, por Licença de Baixa Médica, foi-me diagnosticado após vários exames como portadora de Doença de Crohn, que embora felizmente no momento se encontrar controlada, requer tratamento e cuidados especiais, nomeadamente ao nível do tratamento e alimentação com horários definidos. Acima envio cópias de relatórios a atestar a veracidade do mencionado, bem como informo que a médica da Empresa contem todos os registos da minha situação clínica. Pretendo como prazo previsto de concessão de ter Flexibilidade de Horário de Trabalho por compreensão da Empresa em função do acima mencionado a iniciar a partir do mês de setembro de 2018, até o meu filho mais novo, ..., atingir os 12 anos de idade. O pedido requerido de Flexibilização de Horário de Trabalho, é trabalhar na Empresa com um horário de trabalho, com horário fixo e diurno.”

- 1.3.** Em 28.08.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve: “ Acusamos a receção, no dia 11 de agosto de 2018, da carta que dirigiu à ... , S.A., requerendo«(...) um horário fixo e diurno(...)». Nesse mesmo documento, V. Exa. faz referência aos artigos 24.º, n.º, 127.º, n. 4, e 48.º do Código do Trabalho. Embora não apresentem imediata com o regime do horário flexível, certo é que o pedido dirigido faz pressupor que seria essa a sua pretensão. Pese embora a ... , S.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. (...) (b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ..., Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... na loja ... (doravante designada por «loja»). A loja está aberta ao público todos os dias, nos seguintes horários: i. Segunda a quinta-feira, entre as 10h00 e as 23h00; ii. Sexta e sábado, entre as 10h00 e as 24h00; iii. Domingos e feriados, entre as 10h00 e as 23h00; iv. Véspera de feriados, entre as 10h00 e as 24h00. V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários, diversificados desde a data de admissão, a 12.03.2003. Isto posto: 1. A loja tem 21 trabalhadores, sendo que 19 estão em regime de full-time e 2 em regime de tempo parcial. 2. Por sua vez, V. Exa. integra a ..., na qual se incluem V. Exa., a sua chefia e um terceiro trabalhador. 3. A sua área apresenta tarefas específicas a realizar com diferentes periodicidades, tais como a limpeza, alteração de etiquetas, tratamento de pedidos de clientes, arrumação, recolha de artigos, entre outras. 4. Além de V. Exa., existem 10 trabalhadores na loja com filhos menores. 5. A loja apresenta os seguintes horários: i. Manhã - 09h45 às 19h00; ii. Intermédio - 12h00 às 21h00 ou 13h00 às 22h00; iii. Noite - 14h15 às 23h15 ou 15h15 às 24h15. 6. No que diz respeito à sua área de atividade, realizam-se os seguintes horários: iv. 09h45 às 19h00; v. 14h15 às 23h15; vi. 15h15 às 24h15. 7. Excecionalmente, poderão ainda ser realizados os seguintes horários: i. 11 h00- 20h00; ii. 12h00 - 21h00. 8. Geralmente, é alocado um trabalhador por tipo de horário, diariamente e de forma rotativa. 9. Daí que todos os dias sejam necessários, no limite, 2 trabalhadores na secção de atendimento ao cliente para assegurar as condições de funcionamento mínimas da secção em causa. 10. Os períodos do dia com maior afluência de clientes verificam-se entre as 14h00 e as 21h00, todos os dias, registando-se um pico de vendas no período das 21h00 e 22h00 às sextas e sábados. 11. Do mesmo modo, as vendas ao sábado e ao domingo aumentam consideravelmente. 12. Por tudo isto, e no limite, a loja deverá abrir com um mínimo de 5 trabalhadores, encerrando, também com 5 trabalhadores, sob pena de se colocarem em causa o funcionamento básico das várias estruturas de loja. Ora, 13. V. Exa. requereu um horário fixo e diurno, durante todos os dias da semana. 14. Como já se discutiu na presente comunicação, este pedido não corresponde a um horário flexível, dado que em nada se enquadra no regime previsto no Código do Trabalho. 15. O grande problema nesta análise consiste na falta de concretização do seu pedido, a qual

impede a avaliação da sua pretensão. 16. Além disso, e como V. Exa. até referiu no pedido, a loja já foi adaptando os seus horários às suas necessidades. 17. Efetivamente, os horários de trabalho já estão otimizados no limite daquelas que são as possibilidades da loja. 18. Assim, mesmo que a loja equacionasse a alteração do seu horário de trabalho, tal não seria possível, na medida em que causaria prejuízo à loja. 19. Com efeito, V. Exa. supõe-se que apenas poderia laborar no primeiro dos horários expostos, pois todos os restantes terminariam a uma hora mais tardia. 20. A loja adequa os horários a praticar por V. Exa. às suas necessidades, mediante aquelas que também são exigências de funcionamento da loja, sendo também estas que não permitem que possa realizar o horário que termina mais cedo com maior frequência. 21. Todavia, e ainda assim, V. Exa. requereu um horário de trabalho nos termos já indicados. Foram realizadas duas simulações de horários, na primeira mantendo-se o regime de funcionamento da loja, sem alteração dos horários dos restantes, (Anexo 1), e na segunda com modificação do funcionamento da loja (Anexo 2). 23. No primeiro caso, a loja teria de encerrar com 4 colaboradores, altura em que o fluxo de clientes vs fluxo de vendas tem mais incidência, ou seja, iria fragilizar o período entre as 19h00 e as 24h00. 24. No segundo caso, alterando-se os horários para que os colegas assegurassem os turnos da noite, os colaboradores sairiam prejudicados nos seus ciclos de trabalho, pois fariam mais vezes os horários noturnos, prejudicando o descanso diário entre jornadas. Por outras palavras, na primeira situação a loja encerraria com menos um trabalhador do que o número necessário para assegurar o funcionamento mínimo da loja; e no segundo caso estaria em causa o descanso entre jornadas dos trabalhadores. 26. Quer isto dizer que os períodos da tarde e noite sempre sairiam prejudicados, pois são alturas de maior fluxo dos clientes e vendas, especialmente durante a semana, ao que acresce a necessidade de garantir a logística para assegurar a abertura da loja no dia seguinte, já que não podem nunca ser transferidas para o turno da manhã. 27. Assim, atribuindo o horário solicitado, a loja não terá colaboradores que assegurem as horas de maior afluência, especialmente numa altura e numa função em que está estipulado o desempenho de tarefas imprescindíveis e de caráter obrigatório para o bom funcionamento da loja. 28. 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. 29.

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. 30. 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. 31. 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 32. 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. 33. 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, 34. 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, seja este o único esquema organizativo possível. 35. Se, por mera hipótese, lhe fosse atribuído o horário solicitado, a loja não teria trabalhadores suficientes para dar resposta à afluência de clientes, algo que iria impactar direta e irremediavelmente o funcionamento da loja. 36. 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. 37. Prejudicando ainda as necessidades de repouso e descanso dos restantes trabalhadores. 38. Também não existem na loja outros horários que permitam dar resposta ao seu pedido, pois a outra secção a que poderia ser alocada não se mostra compatível com as suas limitações físicas, conhecidas e reconhecidas após o devido acompanhamento por parte dos serviços de medicina no trabalho. 39. Adicionalmente, se a ... , S.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. 40. 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. 41. E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horária. 42. A ... , S.A. também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho imutável durante o período solicitado (até os seus filhos perfizerem 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. 43. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho. Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... , S.A. entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado nem documentado, conforme o exigem os artigos 56.º e 57.º do CT."

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa datada 28.08.2018, apresentada nos termos seguintes: "*Na sequência da comunicação enviada por V. Exas., datada de 28 de agosto de 2018, com o assunto "Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho", venho, termos e para os efeitos do Código do Trabalho (doravante "CT"), apresentar a minha apreciação a tal recusa. Assim, identifico, desde já, um lapso de escrita na minha comunicação a requer a atribuição de um horário flexível, quando refiro "um horário fixo e diurno"; sendo certo que, conforme decorre do teor da minha comunicação, o que apenas pretendo é um horário diurno que me permita conciliar a vida profissional com a vida familiar, nomeadamente, estar com os meus filhos. Ora, a este propósito, diga-se que, o meu pedido de atribuição de horário flexível, fundamenta-se apenas, conforme decorre da lei, no facto de os meus filhos serem menores de 12 anos - conforme documentos anexos à minha comunicação anterior. Sendo que, a referência à patologia de que padeço apenas foi feita a título de*

complemento para a justificação pela qual solicito a não atribuição de horários noturnos, nomeadamente porque com esta patologia não posso permanecer muitas horas sem me alimentar e sem descansar, o que sucede quando me são atribuídos horários noturnos uma vez que, por vezes, a pausa para jantar ocorre pelas 17h00 (e muitas vezes, pelas 18h00) e o turno termina frequentemente depois das 00h15. Por outro lado, mesmo quando V. Exas. asseguram o intervalo de descanso entre as jornadas, para assegurar o acompanhamento dos meus filhos com quatro e sete anos de idade, tenho sempre de me levantar às 07h00. Acresce que, com referência ao pedido por mim formulado, o regime de horário flexível que solicito não corresponde a um horário fixo - cuja menção desde já se identificou como lapso de escrita, que uma vez mais me penitencio- mas antes um horário diurno, na medida em que as minhas necessidades pessoais e familiares me impedem de trabalhar depois das 20h00, podendo o horário flexível ser organizado por V. Exas. em turnos rotativos e com folgas rotativas. Assim, no âmbito do regime de horário flexível, encontro-me disponível para laborar em qualquer turno que V. Exas. elaborem entre as 09h45 e as 20h00, sem prejuízo de, a título excepcional, por necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, compreender algumas situações em que tenham de me atribuir horário até às 21h00. A título de exemplo, e atendendo aos horários já praticados por V. Exas., tanto estou disponível para laborar no turno das 09h45 às 19h00 como no turno das 11h00 às 20h00 ou, então, outro qualquer que V. Exas. entendam por mais adequado às necessidades da empresa, de segunda-feira a domingo, cujo período normal de trabalho diário termine até às 20h00, de modo a que possa dar acompanhamento aos meus filhos a nível escolar (ajudar na realização dos trabalhos de casa), dar-lhes banho e, principalmente, jantar com eles. Com referência à data de início do regime de horário flexível, é certo que o artigo 57.º n.º1, do CT, refere a antecedência de 30 (trinta) dias, sendo que na minha comunicação refiro o início da produção de efeitos em setembro, assim, esclareço que, dado que a data de receção da minha comunicação ocorreu a 11.08.2018, a atribuição do referido regime seria a partir de 10.09.2018. No que concerne à declaração prevista no artigo 57.º n., alínea b), subalínea i), do CT, junto em anexo à presente apreciação um atestado da Junta de Freguesia de Campanhã, comprovativa de que os meus filhos menores vivem comigo e com o pai em comunhão de mesa e habitação, para todos os efeitos legais. Salvo melhor opinião, não decorre da lei que deva ser o próprio trabalhador requerente a efetuar a declaração em causa, todavia, para que não mantenham a recusa do pedido

de horário flexível com base neste fundamento, envio também em anexo a referida declaração, assinada por mim (requerente) e pelo meu marido, pai dos filhos menores que justificam o presente pedido, que, como V. Exas. bem sabem, também é trabalhador desta empresa com horário em regime de turnos rotativos. Já quanto à duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, as mesmas prendem-se com os seguintes factos: os meus filhos são ambos menores de 12 anos (com apenas sete e quatro anos de idade); a escola pública que ambos frequentam funciona até às 15h30, com prolongamento apenas até às 17h30; até ao pedido de atribuição de horário flexível era a minha mãe quem tomava conta dos meus filhos após o período escolar até que o meu turno ou do meu marido terminasse, porém, como oportunamente referido no meu pedido de horário flexível, a minha mãe deixou de ter hipótese de tomar conta dos meus filhos por motivos de saúde, não tendo, assim, a quem mais recorrer para tomar conta dos meus filhos quando eu e o meu marido fizermos horários noturnos. Ou seja, para além dos meus problemas de saúde, já comprovados e do conhecimento de V. Exas., também a pessoa a quem se encontravam confiados os meus filhos quando os pais estão a trabalhar e já terminaram a escola viu o seu estado de saúde debilitar, não se encontrando em condições de lhes dar acompanhamento a nível escolar (ajudar na realização dos trabalhos de casa), dar-lhes banho, de jantar e, muito menos, ir a casa deitá-los. Quanto ao alegado por V. Exas. no que diz respeito às exigências imperiosas do funcionamento da loja ..., diga-se a este respeito, que, no que concerne ao alegado no ponto 12 o mesmo não corresponde à verdade, uma vez que é recorrente ser eu fazer o fecho da loja em conjunto com apenas mais dois ou três colegas da parte comercial, e várias vezes faço o fecho da loja em conjunto com apenas mais um ou dois colegas da parte comercial, como V. Exas. Bem têm conhecimento. Não correspondendo assim à verdade que afeta o funcionamento da loja o fecho desta com menos de 5 trabalhadores, já que tal situação ocorre na prática por diversas vezes. Quanto ao alegado no ponto 18, refira-se que, nos termos do artigo 57.º, n.º 2, do CT, V. Exas. não concretizam quais os prejuízos para a loja. Ao que acresce, no que diz respeito aos pontos 34 e 35, que V. Exas. também não demonstram, como era V. ónus, de que modo a atribuição de um horário essencialmente diurno a apenas um dos 21 colaboradores da V. loja afetaria irremediavelmente o funcionamento da mesma. Com referência ao ponto 22 e respetivos documentos que V. Exas. alegam juntar, apenas o Anexo I foi junto,

encontrando-se em falta a segunda simulação de horário identificada com o Anexo II, motivo pelo qual apenas me posso pronunciar quanto ao Anexo I. A este respeito, diga-se ainda, que é falso o alegado por V. Exas. no ponto 23 e 25, uma vez que da análise desta simulação de horário resulta visível que, na maioria dos dias, a loja encerraria com, pelo menos, 5 (cinco) trabalhadores- e por vezes, em alguns dias 6 ou 7 trabalhadores- conforme V. Exas. indicam que é o número mínimo necessário para o encerramento da loja e para assegurar o período 19h/24h. Já quanto ao alegado por V. Exas. no ponto 24,25 (parte final) e 26 reitero que não me é possível aferir a veracidade do mesmo uma vez que, conforme já supra referido, não foi junto o Anexo/I. Conforme tudo o já referido supra, bem como decorre do teor da minha anterior comunicação, não corresponde à verdade o alegado por V. Exas. no ponto 39, já que o meu pedido se enquadra num horário flexível cujo termo do período normal de trabalho diário não se estenda para além das 20h00 por todos os motivos já elencados. Quanto ao alegado por V. Exas. no ponto 41, importa referir que, na área da loja em que me enquadro- área comercial de eletrodomésticos, apenas duas das minhas três colegas têm filhos, e uma delas tem um filho já com 11 anos, não tendo sido requerida a atribuição de horário flexível até ao momento por qualquer umas das minhas duas colegas com responsabilidades familiares. Já no que concerne ao alegado no ponto 42, relembro que não pretendo um horário de trabalho "imutável". Por outro lado, as necessidades de serviço e organizacionais tanto são imprevisíveis a longo como a médio prazo e é a própria lei que concede ao trabalhador com filho menor de 12 anos a possibilidade de requerer o horário flexível. Ainda que me seja igualmente impossível prever as necessidades familiares a longo prazo, por todos os motivos já explanados supra considero que necessitarei de um horário flexível entre as 09h45 e as 20h00 até ao meu filho perfazer pelo menos 10 anos (acreditando que nessa altura a irmã, com 13, já o conseguirá auxiliar em algumas tarefas). Por fim, mostro-me ainda flexível para, como sempre que é necessário, exercer as minhas funções noutra secção/ área comercial. Por tudo o supra exposto, venho, assim, reiterar e clarificar o meu pedido de atribuição de horário flexível uma vez que sou uma trabalhadora com responsabilidades familiares, pois apenas assim me é possível estar com os meus filhos e acompanhá-los na sua educação, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.0 e 57.0 do CT, direito que me é atribuído pela lei que, conforme bem refere o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, "O CT/2009 deu concretização à tutela constitucional da parentalidade nos termos dos

artigos 33.º e seguintes, 127.º n.º 3, e 212.º n.º 2, sendo a própria Lei, no artigo 56.º daquele, que confere o direito, nos termos nele previstos, à atribuição de horário de trabalho flexível, o que, assim, não consubstancia violação dos direitos constitucionais do empregador à livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, nem limitação ilícita aos seus poderes diretivos consagrados no artigo 97.º do CT."

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”.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do 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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.
- 2.6. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível com início:” *O pedido requerido de Flexibilização de Horário*

de Trabalho, é trabalhar na Empresa com um horário de trabalho, com horário fixo e diurno”.

- 2.7.** Neste contexto, importa referir que é entendimento desta Comissão considerar 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 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 nem converter tal horário em horário rígido, devendo o pedido corresponder a uma amplitude enquadrável nos horários/turnos existentes no estabelecimento.
- 2.8.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.9.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere o seguinte: "*Ora, V. Exa. requereu um horário fixo e diurno, durante todos os dias da semana. 14. Como já se discutiu na presente comunicação, este pedido não corresponde a um horário flexível, dado que em nada se enquadra no regime previsto no Código do Trabalho. 15. O grande problema nesta análise consiste na falta de concretização do seu pedido, a qual impede a avaliação da sua pretensão. 16. Além disso, e como V. Exa. até referiu no pedido, a loja já foi adaptando os seus horários às suas necessidades. 17. Efetivamente, os horários de trabalho já estão otimizados no limite daquelas que são as possibilidades da loja. 18. Assim, mesmo que a loja equacionasse a alteração do seu horário de trabalho, tal não seria possível, na medida em que causaria prejuízo à loja.*"

- 2.10. Em sede de apreciação trabalhadora esclarece o seguinte: " Acresce que, com referência ao pedido por mim formulado, o regime de horário flexível que solicito não corresponde a um horário fixo - cuja menção desde já se identificou como lapso de escrita, que uma vez mais me penitencio- mas antes um horário diurno, na medida em que as minhas necessidades pessoais e familiares me impedem de trabalhar depois das 20h00, podendo o horário flexível ser organizado por V. Exas. em turnos rotativos e com folgas rotativas,. Assim, no âmbito do regime de horário flexível, encontro-me disponível para laborar em qualquer turno que V. Exas. elaborem entre as 09h45 e as 20h00, sem prejuízo de, a título excepcional, por necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, compreender algumas situações em que tenham de me atribuir horário até às 21h00. A título de exemplo, e atendendo aos horários já praticados por V. Exas., tanto estou disponível para laborar no turno das 09h45 às 19h00 como no turno das 10h00 às 20h00 ou, então, outro qualquer que V. Exas. entendam por mais adequado às necessidades da empresa, de segunda-feira a domingo, cujo período normal de trabalho diário termine até às 20h00, de modo a que possa dar acompanhamento aos meus filhos a nível escolar (ajudar na realização dos trabalhos de casa), dar-lhes banho e, principalmente, jantar com eles. Com referência à data de início do regime de horário flexível, é certo que o artigo 57.º n.º1, do CT, refere a antecedência de 30 (trinta) dias, sendo que na minha comunicação refiro o início da produção de efeitos em setembro, assim, esclareço que, dado que a data de receção da minha comunicação ocorreu a 11.08.2018, a atribuição do referido regime seria a partir de 10.09.2018."
- 2.11. Além disso, o simples facto de existirem 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.
- 2.12. 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.

2.13. A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem fazer-se depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - "Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.

2.14. Com efeito, a entidade empregadora não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados, nem refere ou demonstra quais e quantos os meios humanos disponíveis, de modo a concretizar o impedimento à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora. Desta forma, as razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da empresa, não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do estabelecimento. De facto, a entidade

empregadora não esclareceu quantos/as trabalhadores/as tem ao seu serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente. Quantos/as trabalhadores/as são necessários para o horário existente e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma garantir o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente. A trabalhadora refere que “, encontro-me disponível para laborar em qualquer turno que V. Exas. elaborem entre as 09h45 e as 20h00”, há uma preocupação da trabalhadora em colaborar com a empresa. Assim, por não estarem demonstradas e provadas as razões imperiosas do funcionamento do serviço nem a insubstituibilidade da trabalhadora, deve ser atribuído o horário à mesma, nos termos por si requeridos.

III - CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável 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 de eventual acordo entre as partes.
- 3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 03 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).