

PARECER N.º 646/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela 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 3224-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 31.10.2018, email de advogado da ..., grupo ..., solicitando a emissão de parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, Senhora ..., a exercer funções na ... sita no

1.1.1. Neste e-mail diz a entidade empregadora:

“ (...) A ... tem ao seu serviço a trabalhadora ..., que presta atividade na ... denominada «...» sita no

A referida trabalhadora requereu à ..., por carta entregue em mão no dia 11.10.2018, que lhe fosse atribuído «(...) um horário mais flexível (...)» por forma a evitar a realização do horário de fecho (cfr. documento “Pedido”).

A ... comunicou à trabalhadora, mediante entrega em mão a 26.10.2018, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cfr. documento “Intenção de recusa”, que se junta em anexo).

A trabalhadora remeteu resposta contendo a sua apreciação da intenção de recusa, por carta rececionada em mão a 30.10.2018 (cfr. documento “Resposta”).

Pese embora a pretensão da trabalhadora não configure um pedido de horário flexível, solicita-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer.

Com os melhores cumprimentos, (...)".

- 1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, pessoalmente, à entidade empregadora em 11.10.2018, tem o seguinte teor:

"(...) Exmos. Senhores,

Sou a vossa colaboradora ..., da do ... com o número mecanográfico (...), venho por este meio invocar o artigo 56.º, para ter um horário mais flexível para a família derivado ao facto de não existir ninguém para ficar a tomar conta da minha filha de 4 anos, pelo menos quando estou a fazer o horário de fecho de ... que é durante 11:30h até às 21:30h.

A minha filha está na pré-escola, entrou este ano e tem prolongamento até às 18:00h, a partir deste horário não tenho mais ninguém para tomar conta dela porque o meu marido encontra-se a trabalhar para a ... no ... com o horário fixo entre as 16:00h até 1:00h da manhã, ele chama-se (...) e tem o número mecanográfico (...).

Sem mais assunto,

Os melhores cumprimentos,

...

(...)

P.S.- Horário a combinar com o gerente de ... ou com os Recursos Humanos.

(...)".

- 1.3. A entidade empregadora, em 26.10.2018, notifica, pessoalmente a trabalhadora, da seguinte intenção de recusa:

"(...) ..., 25 de outubro de 2018

"(...) Assunto: Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 11 de outubro de 2018, da carta que entregou à ..., solicitando «(...) que lhe fosse atribuído «(...) um horário mais flexível (...)», por forma a evitar a realização do horário de fecho (...)».

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 a 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

*Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as **horas** de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «**os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário**, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do nº 3 do artigo 56.º do CT).*

V. Ex.ª solicitou a não realização do horário de fecho, expondo ainda que não lhe é conveniente laborar após as 18h00. Considerando as limitações em termos de horário da ..., esta pretensão equivale ao pedido de um horário fixo. Ora, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade

acrescida na gestão dos tempos de trabalho, impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais. Além disto, a secção que V. Exa. integra é composta por apenas 3 trabalhadores, onde se inclui V. Exa. Significa isto que existem muitas restrições em matéria de organização de tempo de trabalho e que é absolutamente impossível assegurar o funcionamento da secção atribuindo-lhe um horário cuja principal característica é a possibilidade de escolha do início e termo da prestação de trabalho. Pesa igualmente a circunstância de estar inserido numa secção cuja principal característica é o atendimento ao cliente, pelo que, em momento algum, uma ... ou qualquer outro estabelecimento pode ser gerida perante tanta incerteza. 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.

Sucedo que V. Exa. não indicou qualquer um destes requisitos, desde logo se "encontrando em falta a declaração de como V. Exa. vivem em comunhão de mesa e habitação com o menor.

Além do mais, também 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 ... perante tanta incerteza.

O n.º 1 do artigo 56.º do CT delimita o âmbito subjetivo do pedido de horário flexível, mencionando que «O trabalhador com filho menor de 12 anos» tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. O legislador define, assim, quem pode exercer o direito, sem que dali se possa que se trata da consagração de um prazo em termos absolutos. De outro modo, a solução lá estabelecida seria absolutamente desproporcional e sem correspondência com aquela que é a realidade

empresarial e setorial. Pelo que se conclui que aquela expressão pretende excluir do âmbito da norma os trabalhadores com filhos menores cuja idade seja superior a doze anos e não fixar o prazo máximo de duração. Mesmo que assim não se entenda, sempre resultaria do princípio da boa

fé, subjacente à relação de trabalho, que o trabalhador deveria indicar qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido.

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

Sem prescindir,

Das exigências imperiosas do funcionamento da ...

Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... na ... no ...-... (doravante designada por «...»), exercendo as suas funções na secção de A ... está aberta ao público todos os dias entre as 08h30 e as 21h30.

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

Isto posto:

- 1. A ... tem 50 trabalhadores, dos quais 28 trabalham a tempo inteiro.*
- 2. Em termos totais, existem 15 trabalhadores com filhos.*
- 3. Por sua vez V. Ex.ª integra a secção da ..., composta por 3 trabalhadores a tempo inteiro.*
- 4. A secção de ... requer, além das competências habituais e próprias do atendimento, competências e conhecimentos técnicos específicos, relacionados com a preparação e ... de ... e, bem assim, com a ... no expositor e noutros espaços da*
- 5. Por conseguinte, todos os trabalhadores que integram esta secção, incluído V. Exa., tiveram formação específica para o desempenho destas funções.*
- 6. Os trabalhadores que integram a secção de ... são responsáveis por um conjunto de tarefas que variam conforme o horário atribuído.*

....

7. Além disto, e por necessidades conexas com o funcionamento da ..., os trabalhadores da secção de ... prestam apoio a outra secção, designadamente a

8. Tal como já foi referido, a ... pratica horários diversificados, com folgas rotativas, registando-se, quanto à secção de V/ Exa., a seguinte distribuição:

- i. 07h00 às 17h00 (abertura);
- ii. 09h00 às 19h00 ou 10h00 às 20h00 (intermédio);
- iii. 11h30 às 21 h30 (fecho).

9. Por forma a assegurar as condições normais de funcionamento, é necessário garantir que cada secção de atendimento tenha um trabalhador no horário de abertura e outro no horário de fecho, pois só dessa forma é que se torna possível assegurar o atendimento ao cliente durante todo o dia.

10. Pelo que, em termos mínimos, são necessários 2 trabalhadores para que a secção consiga operar.

11. Porém, nos dias em que estão presentes 3 trabalhadores na secção é utilizado o horário intermédio, que auxilia na preparação de refeições e garante apoio nos horários com maior afluência de clientes.

12. Caso o número de trabalhadores disponíveis seja inferior a 2, **a secção não conseguirá garantir as várias tarefas necessárias ao seu funcionamento.**

13. Os períodos do dia com maior afluência de clientes verificam-se (...) todos os dias a partir das 17h00 e ao sábado, durante todo o dia.

Ora,

14. V. Exa. manifestou que pretendia um horário que não abrangesse o período de fecho da ..., isto é, entre as 11h30 e as 21h30.

15. No entanto, também indica que a partir das 18h00 também tem limitações a nível de horário.

16. Assim, perante estas limitações, e embora não o tenha expressado

diretamente, apenas poderá realizar o horário de abertura, entre as 07h00 e as 17h00, pois todos os outros se mostram incompatíveis com a sua pretensão.

17. Como já se indicou, a secção de ... carece de um mínimo de 2 pessoas para que esteja assegurado o seu funcionamento.

18. Atualmente, e em virtude do número reduzido de elementos que a compõe, além do facto de inexistirem na ... outros trabalhadores com formação na área, é absolutamente impossível promover qualquer alteração dos horários em vigor.

Vejamos:

19. Considerando que V. Exa. apenas realizaria o horário de abertura, tal obrigaria a que os restantes trabalhadores da secção assegurassem sempre o horário de fecho.

20. Os outros 2 trabalhadores também têm filhos pequenos e, como tal, têm igualmente responsabilidades familiares.

21. Ademais, o funcionamento da ... ficaria comprometido pela atribuição de um horário fixo devido ao facto de existir um aumento considerável das vendas a partir das 17h00 da tarde, altura em que a secção de ... verifica um movimento muito grande, na medida em que:

a. V. Exa. apenas realizará o horário de abertura;

b. Existe uma necessidade premente e essencial para o funcionamento da secção em garantir pelo menos um trabalhador no período após as 17h00, todos os dias, e durante todo o dia de sábado, com o objetivo de dar resposta aos períodos de maior afluência;

c. Fixando-lhe o horário para dar resposta a esse período, significa isso que não mais poderá realizar os horários intermédio ou de fecho;

d. Consequentemente, e por força da rotatividade de folgas, os restantes 2 trabalhadores da secção terão de assegurar todos os horários intermédios e de fecho e, bem assim, alguns horários de abertura.

e. Perante este cenário, é inevitável que exista um incumprimento do intervalo de descanso diário, entre jornadas de trabalho, implicando a violação do art.º 214.º do CT.

22. Todavia, o maior problema verifica-se ao sábado, em que se verifica uma maior afluência e obriga a alocar os trabalhadores para efetuar as tarefas de atendimento.

23. Assim sendo, mesmo com a alteração do esquema de horários, continua a ser inviável a concessão do horário sem que isso coloque em causa o funcionamento da secção ou a violação de normas imperativas legais em matéria de descanso.

24. Por outro lado, devido às competências técnicas requeridas para a secção de ... não existem alternativas em ... para assegurar a substituição de V. Ex.^a, garantindo a qualidade do atendimento e o cumprimento de normas de

25. Nos eventuais períodos de ausência teria de estar outro trabalhador sem qualquer formação e que não seria capaz de realizar a maior parte das tarefas, prejudicando o funcionamento e a boa imagem da

26. Além disso, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, a ... não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores, sendo incapaz de dar resposta às solicitações dos clientes.

27. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em ..., o atendimento sairá prejudicado, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.

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

29. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção 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, o que acarretaria custos adicionais,

algo que a ... não está na disponibilidade de suportar.

Em suma,

30. 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 ..., é este o único esquema organizativo possível.

31. Se, por mera hipótese, lhe fosse atribuído o horário, a ... correria o risco de ficar sem trabalhadores disponíveis na secção de ... para assegurar o atendimento ao cliente, algo que iria impactar direta e irremediavelmente o funcionamento da

32. E, além disto, trata-se de uma secção e de uma função cujo principal foco é o atendimento do cliente.

33. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na ..., como V. Exa. pretende, isso significará excluí-lo do sistema de horários diversificados em vigor na 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 ..., 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.

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 ...entender que o horário que V. Exa. solicitou não se enquadra no conceito e regime de "horário flexível" previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

Com os melhores cumprimentos,

(...)"

- 1.4.** Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa veio apresentar, em 30.10.2018, a seguinte apreciação:

"(...) Exmos. Senhores,

Sou vossa colaboradora ..., da do

Venho por este meio responder ao vosso pedido de recusa do meu horário de flexibilidade para a família. Mais uma vez invoco o facto de que não tenho ninguém para tomar conta da minha filha de 4 anos enquanto estou a fazer horário de fecho de

Como já informei anteriormente, o meu marido encontra-se a trabalhar para a ... no ... com o horário fixo entre as 16:00h da tarde até à 1.00h da manhã, ele chama-se

A minha filha frequenta a pré-escola e a partir das 18h não tenho ninguém para ficar com ela, e como obvio, não a quero deixar sozinha, por isso venho pedir a vós que tenham atenção para à minha situação familiar, porque os horários rotativos que tenho na vossa empresa não me ajudam a mim nem à minha família.

Com a recepção da vossa resposta, não concordo com várias alíneas e passo a especificar quais:

- Alínea N° 5, no qual tive formação específica e as minhas colegas não o

tiveram;

- Alínea N° 7 é prestada apoio na ...;

- Alínea N°8 no qual eu tenho horário rotativo, mas geralmente é mais à noite;

- Alínea N°18 deslocam-se outros colaboradores à minha secção sem

formação;

- Alínea N.º20 é especificado que as minhas 2 colegas tem filhos, mas só 1 é que tem;

- Alínea N.º25 mais uma vez refiro que existem outros colaboradores sem formação a deslocarem-se à secção de ...

Envio em anexo as declarações que me foram requisitas por vós.

Sem mais assunto

' (...)'.

- 1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: *"Atribuições próprias e de assessoria"*:

"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos

*homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)
Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por
ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais
comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos
direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem *"(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.(...)"*.

2.2.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *"(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)"* .

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *"Tarefas fundamentais do Estado"*:
"(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...)1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. *Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:*

a) (...);

b) *A 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;*

c) (...)

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “*Família*”:

“(…) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que *permitam a realização pessoal dos seus membros* (…)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(…) 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.* (…)”.

- 2.4.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “*Proibição de discriminação*”:

“(…) 1 – *O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior* (…”. (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (…).

- 2.4.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “*Parentalidade*”, integrada na Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(…) 1 – *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (…)”

- 2.4.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe “*Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*”, disciplina:

"(...) n.º 1 - "O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos".

n.º 2 - Entende-se 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 diário".

n.º 3 - "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".

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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".

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe "Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível" dispõe:

"(...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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 (até ao limite dos 12 anos);

b) Declaração da qual conste:

- i - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.*
- ii (...)*
- iii (...)*
- 2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*
- 3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*
- 4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*
- 5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*
- 6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*
- 7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*
- 8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:*
- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;*
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;*

c) *Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.*

9 – *Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.*

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)* .

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

2.4.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “*(…) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)*”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.5.1. Neste regime de trabalho, em regra, 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.

2.5.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.5.3. A prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.5.4.** Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.6.** Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.
- 2.7.** Também, não deverão importar situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram, pois que em cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a trabalhadora agora requerente não deve ser discriminada perante situações hipotéticas. Mesmo que outros/as trabalhadores/as estivessem já a praticar horários flexíveis ou especiais, todos/as (incluindo a trabalhadora ora requerente)

deveriam usufruir, dos horários por si requeridos, sem por em causa o funcionamento do serviço.

2.8. Também, a CITE tem defendido, em diversos pareceres, nomeadamente no 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.”.*

2.8.1. Quanto à colisão de direitos com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, esta Comissão entende ainda que “O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.” (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.9. E quanto à duração do horário a conceder em regime de flexibilidade ao abrigo desta legislação, de salientar que a CITE tem entendido que estes horários poderão ser praticados até as

crianças perfazerem os 12 anos de idade, não obstante, se ocorrerem circunstâncias verdadeiramente excepcionais, as respetivas entidades empregadoras, os tenham que alterar, no âmbito das responsabilidades de gestão dos recursos humanos sob a sua orientação, como por exemplo o entendimento vertido no Parecer n.º 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.”*.

- 2.10.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador não só cumprir os prazos previstos naqueles normativos, como também 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, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.11. Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora reproduzidos nos pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, da intenção de recusa da entidade empregadora, reproduzida no ponto 1.3, afigura-se-nos que esta, apesar de aludir a algum número de trabalhadores/as, não demonstrou suficientemente razões que configurem a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, constituindo as razões apresentadas alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento em concreto da ..., tal como determina o disposto nos artigos 56º e 57º do CT .

III - CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora Senhora D..., detentora da categoria profissional de ..., a exercer funções na ... denominada «...» sita no

3.1.2. 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 28 DE NOVEMBRO 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 CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).