

PARECER N.º 682/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo 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 3476/FH/2018.

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 19.11.2018, da gerência da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ..., a exercer funções de ... (...) no ..., com o seguinte teor: *"(...) 1. No passado dia 26.10.2018 a trabalhadora ..., que exerce funções de ... (...) no estabelecimento comercial explorado pela Signatária no ..., apresentou por correio electrónico um pedido de horário que designou de "horário flexível" "nos termos dispostos no artigo 56º do Código de Trabalho e demais normas legais aplicáveis", cuja cópia se junta como Anexo I;*
2. *Por carta remetida por correio electrónico no dia 7.11.2018 e recebida pela trabalhadora no mesmo dia, a Signatária comunicou-lhe a sua intenção de recusar o pedido, conforme cópia que se junta como Anexo II;*
3. *A trabalhadora manifestou por comunicação electrónica do próprio dia 7.11.2018 (cf. Anexo II) o seu desacordo com a intenção manifestada pela Signatária, não tendo apresentado qualquer outra apreciação dentro do prazo legal de 5 dias previsto no n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho;*
4. *Nestes termos, solicita-se a V. Exas. se dignem apreciar o pedido de horário em apreço, emitindo o competente parecer, tal como decorre do n.º 5 do art.º 57.º, do Código do Trabalho.*

Com os melhores cumprimentos. (...)

- 1.2. A trabalhadora apresentou o pedido à sua entidade empregadora, mediante e-mail de 26.10.2018, com o seguinte teor:

"(...) Na sequência de um pedido de flexibilidade de horário feito na reunião realizada no aproximar do término da minha licença de maternidade e regresso ao trabalho. Pedido que até à data me foi concedido, mas que neste horário de Novembro não se confere, horário em que me apresentam turnos das 13h às 21h, e das 10h às 21h, com intervalos de duas a quatro horas. Sendo-me completamente incompatível com a minha vida familiar, atendendo que tenho uma filha de dois anos (que amamento) e vive unicamente comigo (tratando-se de uma família monoparental). Porém anteriormente existia a possibilidade de me atribuírem horário semanal das 10h às 17h, podendo atingir 11h30 às 18h30 (sem prejuízo de horário para poder ir buscar a minha filha ao infantário), e sábados podendo trabalhar até às 20h tal como já tínhamos falado, à exceção dos domingos em que não tenho com quem fique com a minha filha.

Venho ainda, nos termos dispostos no artigo 56.º do Código de Trabalho e demais normas legais aplicáveis, vos solicitar que me continue a ser atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha menor de 2 anos.

Admito no entanto que tal direito possa ser recusado por vós com fundamento em exigências do funcionamento da loja, porém continuamos a ser 5 funcionárias e com menos um elemento ao domingo (mesmo que alguma colega esteja de fim-de-semana) e com regime de horário flexível, julgo que não existe prejuízo no bom funcionamento da loja pois os horários são assegurados. Quanto ao "prejudicar" as colegas como me foi transmitido, tive a preocupação de falar com as mesmas no

qual não me demonstraram Inconveniente de eu manter o horário anterior.

Aguardando a vossa boa compreensão.

(...)".

1.3. A entidade empregadora, mediante e-mail de 07.11.2018, notificou a trabalhadora da intenção de recusa, como se reproduz:

"(...) Exma. Sra., (...)

Na sequência da s/ comunicação remetida por correio eletrónico de 26.10.2018, apresentando um pedido de suposto horário flexível nos termos do art.º 56º do Código do Trabalho (Cod. Trab.), vimos, ao abrigo do art.º 5.º, ºs 3 e 4 do mesmo diploma expor a V. Exa. o seguinte:

1. De acordo com a referida comunicação, solicita que "continue a ser atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à (...) filha menor de 2 anos", consubstanciando tal pedido num "horário semanal das 10h às 17h, podendo atingir II h30 às 18h30 (...) e sábados podendo trabalhar até às 20h (...) à exceção dos domingos".

2. Ora cumpre começar por referir como, de resto, é do seu pleno conhecimento, que nos termos do contrato de trabalho vigente (formalizado por Aditamento de 13.01.2015 e Contrato de 20.06.2014) foi acordado um período normal de trabalho de 40 horas semanais distribuídas em regime de turnos de Segunda-feira a Domingo, podendo o horário sofrer alterações de acordo com os interesses e necessidades comerciais da entidade empregadora, tendo ainda direito a dois dias de descanso semanal.

3. Acresce ainda que a nossa empresa assegura-lhe a si bem como a todas as demais trabalhadoras que exercem funções no estabelecimento comercial do ... (sito na ...) o gozo dos dois dias de descanso semanal em dias completos e consecutivos, organizados de forma rotativa e coincidindo com o sábado e o domingo uma vez por mês.

4. *Sucedeu que, na sequência da sua licença de maternidade, cujo termo ocorreu em 4 de Fevereiro de 2017, a empresa acedeu ao seu pedido de alteração do horário fundado em razões de organização familiar, no sentido de cumprir o mesmo de Segunda-feira a Sábado entre as 10h e as 19h, com dispensa das duas horas legalmente previstas para amamentação (art.º 47.º n.º I do Cod. Trab.), no final do período (ou seja, entre as 17h e as 19h) e com dispensa de actividade ao Domingo. Contudo, a autorização ao horário nos termos referidos foi prestada a título excepcional e provisório, no pressuposto de terminar quando a sua filha atingisse o ano de idade, ou seja, em Setembro de 2017, permitindo-lhe que durante esse período reorganizasse a sua vida familiar por forma a compatibilizá-la com o normal funcionamento da empresa.*

5. *A verdade é que, decorrido o período inicialmente acordado, continuou a invocar a incompatibilidade do seu horário normal com a sua vida familiar, tendo a empresa, dentro do espírito de cooperação e harmonização da vida familiar dos seus trabalhadores que sempre a norteou, protelado a integração no horário de trabalho solicitado a título excepcional, sob a advertência de que tal situação não se poderia arrastar indefinidamente, na medida em que coloca em causa o regular funcionamento da empresa e sobrecarrega as demais trabalhadoras.*

6. *Foi pois neste contexto e considerando o agravamento da situação financeira da empresa - que encerrou o exercício de 2017 / o 3º trimestre de 2018 com resultado líquido negativo - que lhe foi atribuído no mês de Novembro de 2018 um horário que procurou compatibilizar, na medida do possível, os seus constrangimentos familiares com as necessidades da empresa e obrigações para com as restantes trabalhadoras,*

7. *Veja-se que pese embora tenha sido retomado o horário de Segunda-feira a Domingo em turnos rotativas (naturalmente com respeito pelas duas horas diárias de dispensa para amamentação), não lhe foi*

atribuído qualquer turno com duração para além das 2lh de modo a facilitar a assistência à sua filha menor no período nocturno.

8. *Enquadrada a situação, nos termos supra referidos, importa agora analisar o pedido de horário desde já adiantando que não se mostram reunidas as necessárias condições para a sua aceitação.*

9. *Refira-se, antes de mais, que o pedido de "horário flexível" apresentado não cumpre os requisitos previstos no art.º 56º, n.º 2 do Cod. Trab., nos termos do qual se entende que o trabalhador pode escolher dentro do período normal de trabalho diário definido pelo empregador, as horas de início e de termo, respeitando certos limites e um período de presença obrigatória, integrando-se o período normal de trabalho no período de funcionamento da empresa.*

10. *Ora o horário pretendido assume-se como um horário fixo, visto que terá como termo limite as 18h30m, sendo que, caso não se deduzam as duas horas diárias de dispensa para a amamentação (apenas contabilizáveis enquanto a mesma durar) nem sequer será possível a trabalhadora assegurar dentro do horário de funcionamento do estabelecimento (que se inicia às 10 horas) as oito horas diárias acrescidas de uma hora de intervalo para a refeição, pois iniciando o horário às 10h terminaria às 19h.*

Por outro lado, o horário pretendido não afecta apenas o período normal de trabalho diário, mas também o semanal, já que pretende ser dispensada de actividade ao domingo, dia no qual a empresa não está dispensada de funcionar.

11. *Faz-se notar também que do pedido não consta a "indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável" tal como decorre do art.º 57.º, n.º 1, alínea a) do Cod. Trab.*

12. *Em todo o caso, independentemente da falta de cumprimento dos requisitos formais, certo é que o horário solicitado colide com as*

exigências imperiosas de funcionamento do nosso estabelecimento comercial do ...

13. *De facto, tal como é do seu conhecimento, a nossa empresa dedica-se à actividade de prestação de serviços de ..., explorando um estabelecimento comercial de ... na modalidade de "... ou ..., que funciona no dito ..., onde presta funções.*

14. *Assim, porque o estabelecimento está obrigado a cumprir o horário do Centro Comercial onde está instalado, funciona de Segunda-feira a Domingo, incluindo feriados, entre as 10h e as 23h, excepto Sexta-feira, Sábado e vésperas de feriados, que funciona até às 24h.*

15. *Sendo a actividade assegurada por cinco trabalhadoras (incluindo-a a si), no regime horário supra referido, ou seja, de Segunda-feira a Domingo em turnos rotativos de oito horas diárias acrescidas de uma hora de intervalo para a refeição, com dois dias de descanso semanal em dias completos e consecutivos, organizados de forma rotativa e coincidindo com o sábado e o domingo uma vez por mês.*

16. *Acresce ainda referir, o que certamente não pode ignorar, que o maior afluxo de actividade verifica-se entre Quinta-feira e Domingo, sendo que nos dias úteis o período diário de maior actividade ocorre entre as 17h e 21h, por se tratar de horário pós laboral para a maioria dos utentes do estabelecimento.*

17. *Deste modo, a empresa procura organizar os turnos das suas trabalhadoras de forma a ir ao encontro das necessidades dos seus clientes e responder satisfatoriamente aos períodos de maior actividade, pelo que os serviços são prestados idealmente por quatro trabalhadoras contemporaneamente nos dias de maior actividade e apenas por três (para cumprir os descansos semanais legais) nos restantes dias. E o mesmo se diga quanto ao período diário de maior actividade, durante o qual se procura alocar o maior número de trabalhadoras.*

18. Neste cenário, facilmente se percebe que o horário pretendido, com termo máximo às 18h30 assegura apenas uma ínfima parte de um dos períodos de mais actividade.

19. E acresce que sendo essencial que o estabelecimento conte sempre com um mínimo de duas trabalhadoras em actividade, o horário solicitado acarreta dificuldades acrescidas quanto à organização dos intervalos para refeição nos dias em que se encontram apenas três trabalhadoras em funções (idealmente de Segunda-feira a Quarta-feira). Veja-se que saia até às 18h30, as outras duas trabalhadoras terão de fazer o intervalo para jantar necessariamente antes dessa hora, o que se afigura extremamente penoso para aquelas.

20. E no que concerne ao Domingo, é evidente que não corresponde à verdade o alegado, isto é, que com a sua dispensa, continuam "a ser 5 funcionárias e com menos um elemento ao domingo (mesmo que alguma colega esteja de fim-de-semana)".

21. Na realidade, sabendo-se que por regra cada mês tem quatro semanas e logo o mesmo número de fins de semana, e que cada uma das suas quatro colegas tem direito a um fim de semana de descanso por mês, tal significa que todos os fins de semana uma daquelas estará a gozar o descanso semanal, pelo que se estiver permanentemente dispensada ao Domingo, como pretende, na melhor das hipóteses, ficarão apenas três trabalhadoras em actividade nesse dia.

22. E se tal cenário é claramente desaconselhável do ponto de vista de uma gestão equilibrada e sustentada da empresa, por estar em causa um dos dias de maior actividade semanal e conseqüente retorno financeiro, tal situação pode degenerar num cenário inoportável em caso de férias ou de doença ou outra impossibilidade imprevisível de uma das suas colegas, pois o estabelecimento ficará reduzido a duas trabalhadoras.

23. *A este propósito veja-se o que sucedeu no passado dia 21.10.2018, Domingo, no qual a sua colega ... escalada para o último turno, como início às 14h e termo às 23h, adoeceu repentinamente, ficando apenas alocadas a esse dia as suas colegas ... que iniciava o turno às 10 h com termo às 19h e ... que iniciava às 11h com termo às 20h. Tendo a empresa ficado repentinamente sem qualquer trabalhadora que lhe pudesse assegurar o encerramento da loja às 23h, situação que, face à sua limitação, apenas foi passível solucionar por a sua colega ..., que então gozava o competente dia de descanso se ter disponibilizado a assegurar o turno da*

24. *Em suma, o horário pretendido. é claramente inexecutável por colocar em causa o bom funcionamento da empresa, para além de constranger. de modo injusto e ilegal os direitos das suas colegas que, à sua semelhança, também gozam da prerrogativa de exercer em plenitude a sua parentalidade, beneficiando de condições laborais de lhe permitam conciliar a sua actividade profissional com a vida familiar.*

25. *Tal como sabe, as suas quatro colegas são todas mães de menores de 12 anos- a .. era tem uma filha de quatro anos; a ... um filho de dois anos; e a ... e ... cada uma tem uma filha de um ano - sendo que o caso da ... é bastante-similar ao seu porquanto a partir do corrente mês de Novembro deixou de contar com o apoio da sua mãe, que emigrou e que até então a ajudava na assistência à sua filha.*

26. *Sendo certo que, pelo menos, três daquelas demonstraram junto da nossa empresa discordância com o horário que pretende dado implicar que as mesmas se vejam obrigadas a trabalhar ao Domingo e no período nocturno (com o conseqüente prejuízo do seu tempo e obrigações familiares) mais tempo do que será necessário se participar no regime de turnos nos mesmos termos que as demais.*

27. *Portanto tendo esta empresa demonstrado desde a primeira hora a preocupação de ajustar os respectivos horários e procedimentos internos*

aos seus constrangimentos familiares, como certamente não deixará de reconhecer, importa agora que exista também da vossa parte um esforço de adaptação da vida pessoal e familiar às necessidades da sua prestação de trabalho, tanto mais que se as suas colegas exigirem horário semelhante ao ora em análise, tal impossibilitará de todo o funcionamento da empresa, podendo redundar a breve trecho no encerramento definitivo do estabelecimento e conseqüente perda de empregos. De facto, tal como resulta do art.º 335º, n.º 1 do Código Civil "Havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes".

28. *De resto, não podemos deixar de manifestar a nossa estranheza pela inflexibilidade demonstrada face ao horário que ora lhe foi determinado, quando é certo que, por exemplo, no passado dia 29.09.2018 por iniciativa própria (e ao arrepio dos procedimentos internos) decidiu prestar serviço para além das 17h, tal como estava programado, permanecendo no estabelecimento até às 20h para atingir os seus objectivos comerciais mensais que lhe proporcionariam maior remuneração variável.*

29. *Atento todo o supra exposto **informa-se, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º n.ºs 3 e 4 do Cod. Trab. que é intenção da nossa empresa recusar o pedido de horário apresentado.***

30. *Não obstante, porque a empresa privilegia a conciliação da actividade profissional com a vida familiar de todos os seus trabalhadores, tal como preceitua o art.º 212º, n.º 2, alínea b) do Cod. Trab., uma vez mais, decidiu protelar pelo período de um mês (até ao final de Novembro de 2018), a sua integração nos turnos que abrangem o período completo de funcionamento do estabelecimento de Segunda a Sexta-feira, autorizando provisoriamente o horário entre as 10 h e as 19h. com dispensa das 2h diárias para amamentação e a realização de turno até às 20h aos*

Sábado e Domingo (conforme novo Mapa de Horário já comunicado), por forma a que V.ª Exa. organize a sua vida familiar de modo a compatibilizá-la com o cumprimento de horários em turnos completos (compreendidos entre as 10h e as 23h ou 24h), a partir do próximo mês de Dezembro de 2018.

31. *Mais se informa que esta empresa está, como sempre esteve, disponível para viabilizar trocas de turnos entre trabalhadores e ajustamentos de horários em função de constrangimentos pontuais que se venha eventualmente a verificar no cumprimento dos horários fixados mensalmente, fomentando um ambiente laboral harmonioso entre os diversos trabalhadores e a conciliação com as exigências familiares de todos de forma equilibrada e equitativa.*

Com os melhores cumprimentos.

(...)".

1.4. Notificada a trabalhadora da intenção de recusa, e apesar desta ter referido que não concordava com a mesma e que iria falar com o seu advogado, não consta do processo apreciação nos termos legais.

1.5. Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no 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 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 República 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 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;

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. (...);”.

2.5. 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. 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.** Relativamente à não indicação do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT, por parte da trabalhadora, convirá sublinhar que tem vindo a ser entendido pela CITE, este requisito suprável, uma vez que o pedido deve ser entendido como efetuado até o/a (s) menor (es) perfazer (em) 12 anos de idade, de acordo com o estabelecido no artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, desde que os motivos se mantenham e não ocorrerem circunstâncias supervenientes contratuais ou legais.
- 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.** De acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, como é o caso

ora em análise, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.8.1. Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes *Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336: "o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso"* .

2.8.2. Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão "período normal de trabalho diário", deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, estando o atual pedido corretamente formulado, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

2.9. 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 até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a

trabalhador/a 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.

2.10. Por último há que referir que, nos termos de entendimento por unanimidade da CITE, neste tipo de horários, caso não haja prejuízo para as entidades empregadoras e os pedidos das /os trabalhadoras/es se enquadrem no horário de funcionamento das empresas, o período de descanso poderá ter a duração mínima de meia hora, conforme Parecer n.º 15/CITE/2010.

2.11. 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, como também os pedidos das/os trabalhadoras/es, devem obedecer aos requisitos previstos nos mesmos normativos legais.

2.12. Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor da intenção de recusa formulada pela entidade empregadora reproduzida no ponto 1.3. do presente parecer

e do pedido da trabalhadora reproduzido no ponto 1.2, e uma vez que esta não indica, nomeadamente, qual o período de intervalo de descanso diário pretendido, suscitam-se dúvidas sobre o sentido do respetivo requerimento na medida em que aquele horário pode não completar as 40 horas semanais a que a trabalhadora está obrigada, não obedecendo aos requisitos previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT, afigurando-se-nos que ela deverá, caso assim o entenda, proceder à reformulação do pedido.

- 2.13.** Por outro lado, tendo em conta os dados do processo nomeadamente a existência na empresa dos 3 horários: das 10h/ 19 horas; das 11h/20 horas e das 14h/23 horas, as amplitudes de entrada às 11:30h e saída às 18h.30m referidas pela trabalhadora, constituiriam período a descoberto de meia hora cada.

III - CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer favorável à intenção de recusa formulada pela, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, Senhora D., a exercer funções de ... 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 12 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“Vota-se contra o projeto de parecer, por se considerar que a trabalhadora indica a margem temporal em que necessita de ver organizado o seu horário para poder conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal e a empresa entendeu o que a trabalhadora solicitava.

Deste modo cabe à entidade empregadora organizar o horário dentro dos limites que foram solicitados, não existindo invocadas quaisquer razões legalmente exigíveis para justificar que o presente parecer possa ser favorável à empresa.

Veja-se aliás o conteúdo do ponto 2.12 que nada refere sobre essa matéria.

Neste sentido votamos contra.

Lisboa 12 de novembro de 2018.”