

PARECER N.º 690/CITE/2018

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 3542/FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 23.11.2018, por correio registado, com aviso de receção, do, cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções na ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 25.10.2018, foi rececionado pela entidade empregadora em 26.10.2018, tendo para tanto alegado o seguinte:

“(...) admitida ao serviço de V. Exas em março de 2016 a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ..., nessa loja, venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho (...) com os seguintes fundamentos e condições:

- Tenho uma filha menor de 11 (onze) meses que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento (cópia de cartão de cidadão anexa);*
- Vivo em união de facto e o meu companheiro presta serviço na ..., conforme declaração, anexa;*
- A minha filha menor de 11 meses está matriculada e frequenta a ... (declaração que se junta);*

- Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 08h30 e as 18h30m de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas praticado;

- Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite dos 12 (doze) anos idade da minha filha menor de acordo com o previsto no Código;

- Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão da loja onde trabalho, número de trabalhadores, fluxo de clientes, o volume de vendas e a especificidade do pedido;

Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade de horário de trabalho de modo apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e conveniente a minha filha menor.

- 1.3. Em 12.11.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por correio registado, com aviso de receção, da intenção de recusa, comunicando-lhe o indeferimento do seu pedido por decisão da Administração de Pessoal que, de seguida, se transcreve:

“(…)

Analisado tal pedido, lamentamos não poder corresponder ao seu pedido pelos motivos que, a seguir, indicamos.

Os horários de trabalho a que esta empresa está sujeita são legalmente enquadrados pelo disposto no C.C.T aplicável (cfr. C.C.T. ... — ..., in BTE n.º22 de 15 de junho de 2008, com as alterações publicadas no BTE de 18 de 15 de maio de 2010).

Isto para dizer que os horários praticados nesta empresa - a sua entidade empregadora - são horários rotativos, o que quer dizer que, em geral, todos têm a obrigação de praticar os vários horários existentes, “rodando”, sequencialmente, pelos vários horários. Esses horários podem ser denominados, por facilidade, em manhã, tarde/intermédio e noite. Todos podem ser escalados para trabalhar em todos os dias da semana e todos têm direito a dois dias de descanso em cada

semana. Estes dias de “folga” não são fixos, não têm que ser seguidos e podem calhar em dias úteis.

Dentro deste circunstancialismo, permite a lei que se imponham algumas exceções a esta obrigação de todos fazerem os vários tipos de horários. Uma dessas exceções, é aquela que V. Exa. vem invocar, por ser mãe de uma criança de idade inferior a 12 anos que consigo vive em comunhão de mesa e habitação (artigo 56.º do Código do Trabalho).

O contrato de trabalho de V. Exa. é um contrato de trabalho a tempo parcial. No seu caso concreto, pratica um horário de 30 horas em cada semana, sendo que presta serviço 5 horas diárias em 3 dias, 7 horas em 1 dia e 8 horas em outro dia.

V. Ex. presta serviço na área da ..., onde prestam serviço 13 trabalhadoras, nos termos do quadro que se anexa (Documentos 1, 2 e 3 juntos).

3 dessas trabalhadoras têm horário completo (8 horas) e as demais 10 têm horário a tempo parcial (doravante PT), de 25, 28 ou 30 horas. Acontece que, dessas 10 trabalhadoras a PT já 6 praticam horários fixos (sendo que, na perspetiva da CITE, horários fixos também são horários “flexíveis” nos termos dispostos no artigo 56.º do Código do Trabalho). Estão nessa condição de horários “flexíveis” as seguintes trabalhadoras:

- ... — 28 horas (horários 27, 33 e 340: 8h30 —13h30);*
- ... — 25 horas (horário 40: 9h00 — 14h00);*
- ... — 28 horas (horário 114: 10h30 — 15h30!! 33: 8h30-13h30+15h30- 18h30 e 340: 8h00-1 2h00+14h00-1 8h00);*
- ... — 28 horas (horário 190: 13h30-18h30!/ 85: 9h30-14h30+16h00-19h00!! 27: 8h30-1 3h30);*
- ... —25 horas (horário 131: 11h30-15h30+16h30-20h30);*
- ...—28 horas (horário 190: 13h30-1 8h30);*

Portanto, estas 6 trabalhadoras, saem do serviço até às 18h30 (excecionalmente a ... que, num dia, sai às 20h30 — vd. documentos 1 e 2).

É necessário, ainda, explicar que nunca estão 13 trabalhadoras simultaneamente ao serviço. Como é evidente, há constantemente trabalhadoras que estão de folga ou de férias. Há outras que faltam pelas mais variadas razões. Como se retira, também, dos documentos 1 e 2, a média de trabalhadoras presentes ao serviço é de 10 (quando não mesmo de 9).

Isto significa que mais de metade das trabalhadoras, cujos horários é necessário organizar, já praticam um horário “flexível”, especial e saem sempre até às 18h30. Como é evidente, esta estrutura de organização de horários não pode esticar mais.

O facto de metade das trabalhadoras ao serviço ter horários fixos a sair até às 18h30, já faz com que seja imposto às restantes trabalhadoras um excesso de horários noturnos (depois das 20h). Principal e fundamentalmente, às trabalhadoras a tempo completo.

Note-se que a loja desta empresa, onde V. Exa. presta serviço, fecha todos os dias às 23h00. As demais trabalhadoras ao serviço (4), têm que se “dividir” para prover às necessidades de cobertura da área de As horas de “pico” de vendas e conseqüente necessidade de trabalhadoras a atender ao público são entre as 12h00 e as 14h00 e, fundamentalmente, a partir das 16h30 até às 21h00.

Neste momento, esta empresa já está a pedir a uma trabalhadora com horário rotativo que faça apenas horário noturno (ou seja, sempre o horário noturno). Ora, como é bom de ver, a possibilidade de ser imposto mais um horário de V. Exa. em que não poderia prestar trabalho a partir das 18h30, tornaria definitivamente incomportável a cobertura, a 100%, da área da ... desta empresa, a partir das 18h30 até às 23h30, que é a hora até à qual os trabalhadores permanecem ao serviço.

Conseqüentemente, caso se imponha mais um outro horário flexível em que não prestasse serviço no horário noturno, a empresa será forçada a proceder à contratação de mais um trabalhador para a área de

Tudo o que se vem de expor constitui esta empresa no direito de invocar EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA para que não lhe seja imposta a obrigação de aceitar que V. Exa. preste serviço apenas até às 18h30.

Sem prescindir:

Dispõe, então, o artigo 56.º do Código do Trabalho:

“... ”

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.

3. O horário no 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 da empresa;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

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.”

Ou seja, o horário flexível pressupõe que, pelo empregador, sejam definidas “faixas” temporais (as “faixas de variação”) para o início e para o termo do trabalho normal diário — cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho (PNT) diário — e que, dentro dessas faixas, o trabalhador possa livremente escolher quando se apresenta ao trabalho e quando lhe põe termo (nossos sublinhados e negrito).

Além disso, deverá o empregador definir um ou dois períodos de presença obrigatória (as “plataformas fixas”), com duração igual a metade do PNT diário e estabelecer um período de intervalo de descanso não superior a duas horas.

Note-se: no regime invocado, não é o trabalhador que escolhe a amplitude de horas (8h30 às 18h30 no seu caso) em que está disposto a trabalhar e, depois, é a empresa que tem que elaborar um horário dentro dessas horas que o trabalhador “escolheu”. Não é assim.

A empresa é que determina as faixas de variação de início e termo do PNT e a V. Exa. tem que escolher um horário de trabalho dentro dessas faixas (note-se o disposto no artigo 57. ° C.T. quanto ao procedimento que a lei determina que o trabalhador deve seguir para solicitar o “horário flexível”: ali nunca se refere que o trabalhador deve indicar, fixar ou sequer sugerir o concreto horário que pretende. Pois que, como resulta do regime, que fixa o horário é a empresa. E, depois de saber dessa solicitação do trabalhador, a empresa deverá fixar as faixas de variação em que o trabalhador pode iniciar e terminar a sua prestação de trabalho).

O trabalhador não tem o direito de exigir um certo, e específico, esquema de flexibilidade: este será (ou não) definido pelo empregador, dentro dos limites legais.

Na verdade, e como é bom de ver, aplicando o regime legal que invocou (“horário flexível”) às horas propostas por V. Exa., a empresa teria que determinar uma faixa de variação para o início do trabalho, com duração não inferior a 1/3 do PNT, ou seja, 1,66 horas (ou 100 minutos), período durante o qual V. Exa. poderia iniciar a prestação do seu trabalho.

Essa organização e gestão de horários tem como denominador comum e por fundamento a existência de horários de trabalho de todos os trabalhadores da empresa, com os respetivos início e termo previamente fixados e conhecidos.

Para fazer todo esse planeamento e organização, é preciso saber quando os trabalhadores começam a trabalhar no ... e no ... da empresa e é preciso saber quando é que acabam de trabalhar.

Numa massa laboral de cerca de 1000 pessoas, não seria razoável que não se conhecesse previamente quando é que o trabalhador iria “aparecer” para começar a prestar serviço ou quando iria embora.

Não pode deixar de se revelar evidente que, para este tipo de funções e dimensão de empresa, não é possível fixar, com razoabilidade, um horário flexível.

Portanto, o regime que V. Exa. pretende invocar destina-se a poder gerir o seu tempo de entrada e de saída do serviço.

Outra questão é a questão de que o seu tempo de trabalho é a tempo parcial. Desde logo, a epígrafe do artigo 57.º do C.T. é alternativa: tempo parcial horário flexível. Ou seja, ou escolhe “horário flexível” ou escolhe “trabalho a tempo parcial”. As duas em simultâneo é que não é possível. É, aliás, absurdo e até materialmente impraticável o horário flexível em horários de 5 horas.

Da mesma forma, não se vê como o procedimento para implementação de horário flexível (artigo 57.º do C.T.) possa ser aplicável à prática do horário a tempo parcial. Desde logo, a alínea c), do n.º3, do artigo 56.º do C.T. é inaplicável, pois que a trabalhadora não tem sequer pausa para refeição nos dias em que pratica 5 horas.

Por outro lado, que sentido faria indicar “faixas de variação” de 1,6 horas (100 minutos), no início e no termo, numa jornada de 5 horas/dia (vd. art.º 56.º, n.º 3, al.

b) ainda por cima conjugadas com a indicação de "plataformas fixas" de 2,5 horas, numa jornada de 5 horas/dia, sem pausa para refeição (vd. art.º 56.º, n.º3, al. a)?

Por último, repita-se, o período de maior afluxo de clientes ao ... onde

V. Ex. presta serviço é, justamente, entre as 16h30 e as 21h00 em qualquer dia da semana. O atual horário de V. Exa. abrange esse período, mas o horário pretendido por V. Exa., não abrange. Ou seja, caso fosse alterado o seu horário para o período pretendido, a empresa ficaria sem um trabalhador na altura de maior afluxo de clientes, sem poder recorrer a outros trabalhadores porque estes têm já horários flexíveis. Tal circunstância teria um impacto fortíssimo na qualidade de serviço e na imagem da empresa, as quais, no grupo ... são um dos ativos mais importantes na relação com os clientes. A ... ficaria ou sem trabalhadoras suficientes para atender ao público ou para fazer a reposição de produto em prateleiras ou preparação de produto para venda. Como se disse, a empresa terá que, forçosamente, contratar um outro trabalhador para suprir essa falta.

As "exigências imperiosas para o funcionamento da empresa" correspondem a tudo o que se vem de expor, refletindo-se numa exigente, rigorosa e complexa gestão de horários de trabalho, que é incompatível com ser o trabalhador a escolher os períodos de presença na empresa.

O exercício do direito não deve comprometer a organização do trabalho na empresa, estando, por natureza, sujeito ao crivo da possibilidade. A existência de um certo modelo de organização do trabalho, que afeta a generalidade dos trabalhadores da empresa, não pode ser posta em causa pelo direito a que se refere o artigo 56.º: as empresas não podem ser obrigadas a situações à partida contrárias ao seu modo de funcionamento.

A empresa vê-se perante uma evidente exigência imperiosa para o funcionamento da empresa refletida na necessidade de permanência da trabalhadora no seu atual horário de trabalho ROTATIVO o qual, em certos dias, termina às 23h30.

É forçoso concluir que, naquele horário, na parte que não coincidissem com a presença da trabalhadora, o serviço prestado aos clientes do ... deixaria de ficar convenientemente assegurado face aos meios humanos necessários e disponíveis e caso fosse aplicado o horário pretendido pela Ré.

Como se disse, a marca de água da empresa, do ..., como é público e notoriamente reconhecido, é a qualidade e simpatia do atendimento ao cliente, o que significa, além de tudo o resto, que haja sempre um vendedor disponível para atender o cliente. Por isso mesmo, os horários de trabalho são organizados por forma a que, dentro da disponibilidade da força de trabalho, seja assegurada a presença do maior número de trabalhadores na área de trabalho e, principalmente, nos períodos de maior afluxo de clientes. Há ainda que acautelar que os trabalhadores possam prestar trabalho no horário da requerente, não só para que garantam a substituição dos que faltam, dos que estão de férias, dos que estão em dia de descanso semanal (obrigatório, complementar ou compensatório), em licenças de parentalidade, licenças de gravidez de risco ou licença por óbito de parentes.

Por tudo o exposto, o pedido efetuado por V. Exa. não constitui um pedido de "horário flexível" nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho."

- 1.4. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, através de carta registada com aviso de receção, recebida pela entidade empregadora em 19.11.2018, reiterando o pedido no essencial, que se reproduz:

" (...)

em sequência da carta de V. Exas, datada de 12 de novembro, recebida a 14 de novembro de 2018, em resposta ao meu requerimento de flexibilidade de horário de trabalho rececionada por V. Exas, a 26 de outubro de 2018, de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho, passo a responder, nos termos do n.º4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, o seguinte:

-Requeri a flexibilidade de horário de trabalho entre 08h30 e as 18h30 (plataforma móvel) de segunda domingo enquanto durarem as circunstâncias que determinam o pedido (apoio, acompanhamento e assistência de filha menor de 11 meses) dado que vivo em união de facto cujo o horário de trabalho do meu

companheiro ser totalmente incompatível para ir buscar e acompanhar uma menina de tenra idade;

- Não são aceitáveis os factos invocados na intenção de recusa porque poderão sempre ser ajustados os horários dos trabalhadores/operadores não abrangidos pelo regime de flexibilidade de horário de trabalho e não fundamentam (porque não tem razões atendíveis para tal) de que o pedido põe em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa;

- A trabalhadora sendo ... pode ser colocada em qualquer secção ou sector, não se compreendendo os argumentos invocados por V. Exas, dado que na loja laboram centenas de operadores e por outro lado, a plataforma móvel apresentada é de margem bastante alargada o que demonstra a minha sensibilidade e disponibilidade para atender aos interesses da empresa sem por em causa a tutela da minha filha menor;

- As atribuições aos trabalhadores com responsabilidades familiares de horário de trabalho estão estabelecidas nos art.º 5.6º e 57.º do Código do Trabalho pretendendo assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º1 do art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa;

- Por outro lado, o Código do Trabalho prevê, ainda, quanto à organização do trabalho, Subsecção III, Horário de Trabalho, alínea b), n.2, art.º 212.º que na "Elaboração do horário de trabalho" a entidade patronal deve "facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar";

- Requeri o exercício do referido direito de acordo com o do n.º.1 art.º 57.º do CT;

- Conforme é entendimento da Doutrina e da Jurisprudência "A entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, o que não se verifica";

- Trata-se por parte de V. Exas assegurar a devida tutela dos filhos menores e cumprir os preceitos legais à luz do princípio de que "as entidades empregadoras

deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam a principio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente”

- Os interesses da empresa (que não estão em causa) enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores de conciliação da atividade profissional com a vida familiar o direito a proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, que se sobrepõem àqueles em confronto e que só cedem perante eles, quando em presença de interesses imperiosos.”

- O que se pretende com o atual normativo e sua interpretação extensiva é reforçar o acompanhamento, assistência e apoio a menores de 12 anos ou sem limite de idade para filho com deficiência ou doença crónica e não dar possibilidade, discricionariamente, decidir em que casos, existe, esse direito consagrado no n.º 4, art.º 68.º da CRP, limitar, condicionar ou interpretar esse direito tornando-o inócuo, porque não foi essa, manifestamente, a intenção do legislador constitucional até porque isso significaria o total esvaziamento de conteúdo da consagração desse direito fundamental e muito menos foi o dos legisladores da Assembleia da Republica;

Assim sendo, reitero o pedido tendo em consideração as razões fundamentadas que o motivaram de modo acompanhara, assistir e apoiar a minha filha menor numa idade crucial de crescimento e desenvolvimento.

Dadas as circunstancias referidas e, sem prejuizo dos fundamentos legais, estou certa que terão em consideração os motivos invocados adotando-se uma solução que salvasgarde os interesses das partes.”.

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 22.11.2018, por correio registado, com aviso de receção, e recebido em

23.11.2018.

*

- 1.6. 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, 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação *da vida familiar com a vida profissional*.

- 2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe *“Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada”* recomendar que *“Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”*.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP),

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

estabelece que " *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.*", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que " *A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*" .

2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*" .

2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

2.14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

2.15. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado

artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

- 2.16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações**, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
- 2.18. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.19. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja

desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal

de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, **incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.23. É doutrina maioritária 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 apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.24. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

- 2.25. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, respeitante ao processo n.º **2608/16.3T8MTS.P1**, que: - "(...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, **será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***" (negrito nosso).
- 2.26. Quanto ao **poder de direção** do empregador, esclarece aquele Acórdão que: - "*São constitucionalmente protegidos **os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial** (cfr. art.º s 61.º, e 80.º, n.º 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). **Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto** e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.*" (negrito nosso).

- 2.27. Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é 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.
- 2.28. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.29. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.30. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar 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 56.º do mesmo Código.

- 2.31. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.32. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, entre as 8:30h e as 18:30h, de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas praticado, enquanto durarem as circunstâncias que determinam o pedido, tendo como limite máximo o previsto na lei, ou seja, até que a criança complete os 12 (doze) anos de idade.**
- 2.33. Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (uma) filha menor, com 11 (onze) meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e

habitação, a qual necessita de apoio, assistência e acompanhamento. Informa que vive em união de facto e o seu companheiro trabalha de segunda a sexta feira, no horário compreendido entre as 11:00h e as 20:00h.

2.34. Na intenção de recusa, a entidade empregadora aponta como fundamentos da sua decisão os seguintes factos:

- Os horários praticados nesta empresa são rotativos,
- Todos podem ser escalados para trabalhar em todos os dias da semana e todos têm direito a dois dias de descanso em cada semana. Estes dias de “folga” não são fixos, não têm que ser seguidos e podem calhar em dias úteis.
- O contrato de trabalho da Requerente é a tempo parcial, com uma carga horária semanal de 30(trinta) horas, sendo que presta serviço 5 horas diárias em 3 (três) dias, 7 (sete) horas em 1 (um) dia e 8 (oito) horas em outro dia.
- A Requerente presta serviço na área da ..., onde prestam serviço 13 (treze) trabalhadoras.
- Dessas trabalhadoras, 3 (três) têm horário completo (8 horas) e as demais 10 (dez) têm horário a tempo parcial (PT) de 25, 28 ou 30 horas, e, dessas 10 (dez) trabalhadoras a tempo parcial (PT), 6 (seis) já praticam horário flexível.
- As 6 (seis) trabalhadoras com horário flexível terminam o serviço até às 18:30h, com exceção de 1 (uma) que, num dos dias da semana sai às 20:30h.
- A média diária de trabalhadoras presentes ao serviço é de 10 (dez)

peçoas (quando não mesmo 9), ausências que se devem a gozo de férias, folgas e faltas pelas mais variadas razões.

- O facto de metade das trabalhadoras ao serviço ter horários fixos a sair até às 18h30, faz com que seja imposto às restantes trabalhadoras um excesso de horários noturnos (depois das 20:00h). Neste momento já está a ser pedido a uma trabalhadora com horário rotativo que faça apenas horário noturno (ou seja, sempre o horário noturno).

- A possibilidade de existir mais um horário a ser praticado no período que não ultrapassasse as 18h30, tornaria definitivamente incomportável a cobertura, a 100%, da área da ... da empresa, a partir das 18h30 até às 23h30, que é a hora até à qual os trabalhadores permanecem ao serviço.

- Consequentemente, caso se imponha mais um outro horário flexível em que não seja prestado serviço no horário noturno, forçará à contratação de mais um trabalhador para a área de

- 2.35. Entende, ainda, a requerida que o pedido de horário flexível que lhe foi dirigido pela requerente não constitui uma flexibilização do horário de trabalho, mas antes uma alteração desse horário, que passaria a ser fixo.
- 2.36. Na perspetiva da entidade empregadora o pedido traduz uma escolha unilateral por banda da trabalhadora, traduzido num horário fixo com folgas fixas, existindo manifesta contradição entre o que é pedido pela trabalhadora e a previsão das normas legais aplicáveis, na medida em que não cabe à trabalhadora escolher livremente o horário de trabalho que quer praticar, quer seja fixando o horário de trabalho quer ainda fixando as folgas, por entender que compete ao empregador estabelecer os limites dentro dos quais pode a trabalhadora escolher iniciar e terminar a prestação de trabalho.

- 2.37. Finaliza a intenção de recusa pugnando pela confusão da Requerente relativamente aos conceitos de horário flexível e tempo parcial, defendendo a impossibilidade do gozo simultâneo dos dois regimes de horário, e afirma que *"o seu tempo de trabalho é a tempo parcial. Desde logo, a epígrafe do artigo 57.º do C.T. é alternativa: tempo parcial horário flexível. Ou seja, ou escolhe "horário flexível" ou escolhe "trabalho a tempo parcial". As duas em simultâneo é que não é possível. É, aliás, absurdo e até materialmente impraticável o horário flexível em horários de 5 horas. Da mesma forma, não se vê como o procedimento para implementação de horário flexível (artigo 57.º do C.T.) possa ser aplicável à prática do horário a tempo parcial. Desde logo, a alínea c), do n.º3, do artigo 56.º do C.T. é inaplicável, pois que a trabalhadora não tem sequer pausa para refeição nos dias em que pratica 5 horas. Por outro lado, que sentido faria indicar "faixas de variação" de 1,6 horas (100 minutos), no início e no termo, numa jornada de 5 horas/dia (vd. art.º 56.º, n.º 3, al. b) ainda por cima conjugadas com a indicação de "plataformas fixas" de 2,5 horas, numa jornada de 5 horas/dia, sem pausa para refeição (vd. art.º 56.º, n.º3, al. a)?"*.
- 2.38. A trabalhadora vem responder à intenção de indeferimento do pedido de horário flexível, alegando que o horário por si escolhido, das 08H30 às 18H30, de segunda a domingo, corresponde a uma plataforma móvel de margem bastante alargada, o que entende demonstrar a sua sensibilidade e disponibilidade para atender aos interesses da empresa sem por em causa a tutela da filha menor.
- 2.39. O pedido fundamentou-se no facto de viver em comunhão de mesa e habitação com a filha de 11 (onze) meses de idade e necessitar de lhe prestar apoio, acompanhamento e assistência.
- 2.40. Rejeita os factos invocados na intenção de recusa. Para tanto, justifica que os horários dos trabalhadores que não têm horário flexível poderão ser ajustados.

2.41. Considera que a Requerida não demonstra a existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa. Tanto mais que, sendo a sua categoria profissional de ..., e existindo centenas de trabalhadores na empresa com a mesma categoria profissional, pode ser colocada em qualquer loja ou setor.

Apreciando,

2.42. A entidade empregadora expressa a sua discordância quanto à natureza do pedido que entende ser um horário fixo e fundamenta a recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa tendo em conta que o horário requerido é incomportável para a empresa, e que a categoria profissional detida pela trabalhadora torna a sua presença fundamental para o serviço prestado aos clientes, pelo que a presença daquela, naquele horário, colocaria em causa o serviço que deixaria de estar convenientemente assegurado.

2.43. A trabalhadora contradita o argumento exposto no ponto 2.42, explicando que sendo a sua categoria profissional de ..., e existindo centenas de trabalhadores na empresa com a mesma categoria profissional, poderá ser colocada em qualquer outro serviço da empresa.

2.44. Da análise das posições em confronto, resulta clara existência de muitos outros trabalhadores com a mesma categoria funcional da trabalhadora aqui requerente. Assim, resta perceber se a entidade empregadora demonstra a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que impeçam a realização do horário requerido ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável para o serviço.

2.45. A Requerente presta serviço na área da ..., onde prestam serviço 13 (treze) trabalhadoras. Dessas trabalhadoras, 3 (três) têm horário completo (8 horas) e as demais 10 (dez) têm horário a tempo parcial (PT) de 25, 28 ou

30 horas, e, dessas 10 (dez) trabalhadoras a tempo parcial (PT), 6 (seis) já praticam horário flexível, terminando o serviço até às 18:30h, com exceção de 1 (uma) que, num dos dias da semana sai às 20:30h.

- 2.46. A requerida sustenta que a possibilidade de existir mais um horário a ser praticado no período que não ultrapassasse as 18h30, tornaria definitivamente inoportável a cobertura, a 100%, da área da ... para além daquele horário, forçando a empresa à contratação de outra pessoa.
- 2.47. Dos motivos apresentados pelo empregador, verificamos existirem outras trabalhadoras que poderão assegurar os turnos que decorram em horário ulterior ao solicitado pela requerente, pelo que, da argumentação aduzida não logrou a requerida demonstrar a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à atribuição do horário solicitado. Assim como, também, somos a entender não ter demonstrado a indispensabilidade da trabalhadora para o serviço, nomeadamente fazendo prova da impossibilidade da sua substituição. Tanto mais que existem muitos outros/as trabalhadores e trabalhadoras com a mesma categoria profissional da requerente, não alegando a Requerida que para o desempenho das suas funções, sejam necessárias especiais características técnicas ou qualidades profissionais que permitam concluir pela verificação do requisito previsto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.48. Quanto ao argumento de que o exercício do direito não deve comprometer a organização do trabalho e de que a existência de um certo modelo de organização do trabalho, que afeta a generalidade dos trabalhadores da empresa, não poder ser posto em causa pelo direito a que se refere o artigo 56.º, do Código do Trabalho, afigura-se nos dizer que a existirem necessidades imperiosas da empresa não foram mencionadas pela entidade empregadora, pois não apresenta factos

concretos, objetivos e inequívocos, bastando-se com a apresentação da sua interpretação do regime de trabalho em horário flexível.

- 2.49. A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário entre as 8:30h e as 18:30h, de segunda a domingo.
- 2.50. Na intenção de recusa do empregador não é feita qualquer alusão aos horários dos turnos em vigor no serviço onde a trabalhadora exerce funções, o que nos refere são os horários praticados pelas trabalhadoras que ali exercem a sua atividade.
- 2.51. Também não é negado pelo empregador a existência de turno que funcione no período solicitado pela trabalhadora.
- 2.52. O pedido da trabalhadora revela uma amplitude horária de 10 (dez) horas diárias, todos os dias da semana.
- 2.53. Inexistindo informação sobre o horário dos turnos em vigor, fica por apurar se existem escalas pré-determinadas, apesar da entidade empregadora não contestar a existência do horário solicitado.
- 2.54. O horário solicitado abrange os períodos da manhã, de almoço e parte da tarde assinalados pelo empregador como picos de laboração.
- 2.55. Quanto à **interpretação** das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o **artigo 56.º**, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

- 2.56. A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.57. **O/A trabalhador/a escolhe o horário, o empregador elabora o horário.**
- 2.58. **Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida** e são aferíveis através da consulta dos mapas de serviço que consagram os horários ali vigentes. Se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.59. Como bem esclarece o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, "***será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.***".
- 2.60. Assim, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.61. A entidade empregadora vem, ainda, levantar a questão da incompatibilidade do horário flexível com o horário parcial. A propósito desta matéria, cumpre-nos esclarecer que o regime de trabalho a tempo parcial, direito que resulta do disposto do art.º 55.º, do Código do Trabalho, é distinto do regime legal do contrato de trabalho a tempo parcial, previsto nos art.º s 150.º e seguintes do mesmo Código, como é o caso do contrato de trabalho da trabalhadora requerente, não existindo

qualquer incompatibilidade, nos termos da legislação em vigor, que impeça o gozo do direito previsto no artigo 56.º do mesmo diploma legal, quando o vínculo laboral do/a trabalhador/a que requer para trabalhar em regime de horário flexível seja um contrato de trabalho a tempo parcial.

- 2.62. Pelo exposto, concluiu-se que a entidade empregadora não demonstra a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que fundamentem a intenção de recusa do pedido da trabalhadora, uma vez que os factos apresentados, para além de insuficientes e pouco esclarecedores, não nos permitem estabelecer uma relação de causa/efeito entre os aqueles factos e o regular e eficiente funcionamento da empresa.
- 2.63. A propósito da existência de outras trabalhadoras 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 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.”.

- 2.64. Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.
- 2.65. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., para trabalhar entre 8:30h e as 18:30h, de segunda a domingo, sem prejuízo do regime de folgas praticado, enquanto durarem as circunstâncias que determinam o pedido, tendo como limite máximo o legal.

- 3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas 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 (CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA, COM A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“a Confederação Empresarial de Portugal (CIP) vota contra o Projeto de Parecer relativo ao Processo n.º 3542/FH/2018, por considerar que está preenchido o fundamento de recusa do pedido de horário flexível, previsto no n.º 2 do art.º 57.º, do Código do Trabalho, ou seja as exigências imperiosas de funcionamento da empresa, tal como alegado pelo ... na fundamentação apresentada na intenção de recusa (págs. 4 e 7 do Projeto de Parecer em referência). Em particular, o referido na pág. 4 do Projeto de Parecer, que se transcreve “o facto de metade dos trabalhadores ao serviço ter horários fixos e sair até às 18h30m (...)”.

-/-