

PARECER N.º 108/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à 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 612-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 7.02.2019, da mandatária da empresa ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme se transcreve:

*“ASSUNTO: PEDIDO DE EMISSÃO DE PARECER PRÉVIO À RECUSA DO PEDIDO DE HORÁRIO FLEXÍVEL
ART.º 57.º, N.º 5 DO CÓD. DO TRABALHO*

1. *A m/ constituinte, “...”, incumbiu-me de remeter a V. Exas. os seguintes elementos:*
 - *Mapa de horários de trabalho, relativo ao último trimestre, com funções idênticas às da trabalhadora em questão; (Doc.1)*
 - *Comunicação/ pedido de autorização de flexibilização horária apresentado; (Doc.2)*
 - *Comunicação/ resposta ao pedido elaborado; (Doc.3)*
 - *Comunicação/ resposta ao parecer de indeferimento; (Doc.4)*
2. *Na opinião da empresa, entendemos estar perante um pedido de alteração de horário de trabalho, e não de um pedido de flexibilização horária.*
3. *Por outro lado, a empresa promoveu uma sensibilização das restantes funcionárias com a mesma categoria profissional para o pedido e fundamentação invocada pela Exma. Senhora D. ... mas, porém, tal pedido não mereceu acolhimento perante aquelas, as quais manifestaram a sua oposição ao pretendido, por entenderem estar em condições de beneficiar do mesmo regime.*
4. *Ficamos, desde já, a aguardar que V. Exas. nos informem do que tiverem por conveniente.”.*

1.1.1 Por carta datada de 14.01.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em

regime de horário flexível, conforme se transcreve:

"Assunto : Autorização de flexibilidade horária

Exma Srª Dra. ...

Venho por este meio e, de acordo com a lei do código de Trabalho vigente de 7/2009 de 12 de Fevereiro do Diário da República, artigos 56º - Horário flexível de trabalhador e responsabilidades familiares- e 57º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou horário flexível), solicitar alteração no meu horário de trabalho a partir de 01 de Março de 2019, uma vez que o de Fevereiro já foi verbalmente acordado convosco.

Assim, solicito que após esta data, o meu horário tenha carácter flexível, entre as 8h30 e as 19h00.

Como já é de seu conhecimento, tenho uma filha menor - 10 meses, e que agora terá necessidade de frequentar um infantário pois não tenho com quem a deixar. Procurei um infantário próximo do local de trabalho de forma a prejudicar o menos possível ambas as partes. O que tem o horário mais tardio que encontrei foi o ..., com horário de fecho pelas 20h, não sendo propriamente um valor de mensalidade acessível.

Fiz a exposição da minha situação mas, como não foi possível negociação a longo prazo (apenas até Março -data sugerida por mim), venho deste modo solicitar então a renegociação do meu horário futuro na vossa empresa, até encontrar trabalho. O prazo que sugiro como razoável é de 1 ano, sendo que, caso encontre trabalho antes, informarei a entidade patronal com a devida antecedência para que possam recrutar alguém para me substituir.

Aquando do regresso ao trabalho (depois do nascimento da ...), abordei a possibilidade de ter horário mais flexível com a entidade e colegas, mas não houve consenso pelo que, após a saída da colega ..., que me substituiu quando estive ausente, fiquei com um horário reduzido sim, mas que não foi acordado com minha pessoa e que não era benéfico para a minha condição de mãe (14h-20h), pois alegadamente foi-me dito que não era viável outro horário laboral para mim.

Assim, quando houve a nova alteração na minha vida apenas informei a entidade patronal como tinha por obrigação fazer.

Atualmente, e como já informei, encontro-me à procura de um trabalho que me permita cumprir as minhas obrigações de mãe, não agindo por isso de má fé com esta atitude, mas apenas para que perceba que não posso entregar uma carta de rescisão de contrato, pois não tenho qualquer perspectiva de trabalho até à data. Se assim fosse, em Março, deixaria de trabalhar convosco, perdendo todos os meus direitos até então, e não

teria qualquer direito a subsídio de desemprego (o que não é de todo sustentável nesta fase da minha vida). Para além disso, não posso dar garantias de arranjar emprego em 2 meses, porque não é algo que dependa só de mim, como sabe.

Assim, após leitura desta carta, agradeço que se reúna com quem de direito no sentido de tentar concretizar o meu pedido, pois será a maneira de não prejudicar qualquer das partes e de me permitir cumprir com as minhas obrigações laborais e de mãe.

Fico a aguardar uma resposta de vossa parte ao meu pedido, pedindo compreensão e bom senso na decisão, dado que neste momento não tenho qualquer alternativa e é o único modo que tenho de me salvar, a mim e à minha filha."

- 1.1.2** Em 30.01.2019, a trabalhadora é notificada da intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

"ASSUNTO: COMUNICAÇÃO DE 15/01/2019

ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Exma. Senhora D.:

1. Acusamos a receção da s/comunicação de 14/01/2019, sobre o assunto supra referenciado.

2. Antes de mais e em resposta ao seu pedido de um alegado horário flexível, vimos comunicar-lhe que é n/intenção recusar a sua pretensão, com os fundamentos que a seguir se indicam, uma vez que o que pretende não é a flexibilização do seu horário de trabalho, mas antes uma pura e simples alteração de horário, ou dispensa da prestação de trabalho no período após as 19,00 horas.

3. Sem prescindir, e em primeiro lugar, e como sabe, aquando a celebração do contrato de trabalho com V. Exa., a "... " deu a conhecer a essencialidade dos horários aplicados e em função do horário de funcionamento da clínica, e dos horários e compromissos estabelecidos com todo o corpo clínico.

4. Com efeito, existem imperiosas existências de funcionamento da empresa que obstem ao deferimento do seu pedido.

5. Desde logo, a forma de organização dos horários de trabalho atual foi a única que permitiu à "...", ao longo dos anos, garantir as necessidades de atendimento dos seus pacientes, assegurar o direito ao descanso das funcionárias, e estabelecer um equilíbrio remuneratório e no equilíbrio no relacionamento entre funcionárias.

6. Como é do seu conhecimento, na "... " existem 5 funcionárias afetas a cargos e funções semelhantes às exercidas pela Exma. Senhora D. ...

7. Numa tentativa de conceder a alteração pretendida, através da discriminação positiva, a "... questionou as restantes funcionárias no cumprimento dos deveres de igualdade e não discriminação, e uma vez que a alteração pretendida obrigaria a uma programação de horários distinta, se estariam disponíveis para alterar os respetivos horários de trabalho em conformidade.

8. No entanto, foi unânime a indisponibilidade das funcionárias à alteração pretendida por um lado e, por outro lado, salientaram algumas situações pessoais relevantes de responsabilidades familiares, desde integrarem famílias monoparentais com filhos menores e/ ou familiares no mesmo agregado portadores de deficiência, ou incapazes, etc ... , que lhes conferiria o mesmo direito.

9. Em suma, todas as funcionárias estariam em condições de recorrer à flexibilização horária, o que seria absolutamente insustentável para a empresa, atenta a necessidade de organização do trabalho diariamente até às 22,00 horas.

10. Por conseguinte, conceder o horário solicitado seria um fator potencialmente gerador de conflitos laborais de desmotivação, sendo que colocaria a "... na contingência de ter de assumir a mesma decisão em novos pedidos que certamente surgiriam, ficando a empresa sem recursos humanos suficientes para permitir a abertura da clínica no horário mais cobijado pelos pacientes (após as 19,00 horas), com todos os previsíveis prejuízos, e que poderiam mesmo colocar em causa a viabilidade da clínica.

11. Por outro lado, salienta-se que a contratação de V. Exa. teve como pressuposto essencial o horário a ser praticado em regime rotativo, sendo a própria retribuição mensal estabelecida para a categoria profissional de "Auxiliar de Receção", tendo como inerente o regime horário rotativo e praticado até às 22,00 horas quinzenalmente.

12. Ao excluir V. Exa. do horário estabelecido para as funções de "Auxiliar de Receção", estaríamos perante uma desigualdade retributiva grave para aquelas funcionárias que laboram em regime rotativo e com os acréscimos de despesas resultantes da laboração até às 22,00 horas.

13. Assim, e com os fundamento e factos elencados, a "... lamenta, mas por necessidades imperiosas ao funcionamento e organização da empresa, vê-se obrigada a proceder ao indeferimento do pedido de alteração horária requerido, mantendo-se V. Exa. obrigada ao cumprimento do horário que se lhe encontra distribuído.

14. Nos termos do disposto no Código do Trabalho, art.º 57, V. Exa. poderá, querendo, apresentar, por escrito, e no prazo de 5 dias a partir da receção, resposta à presente decisão. (...)"

- 1.1.3 Em 4.02.2019 a entidade empregadora recebe a apreciação da trabalhadora, conforme se transcreve:

“Assunto : resposta ao indeferimento rececionado a 30/01/2019

Após rececionar a carta de indeferimento ao pedido solicitado a 14/01/2019, a 30/01/2019, não pude deixar de apresentar uma contraproposta.

Relativamente ao ponto 2 que se refere ao meu pedido de flexibilidade de horário, com implicação de isenção do trabalho após as 19h/19h30, devo salientar que me permite executar 3 dos 4 atuais turnos existentes na clínica: 8h30 - 17h30; 9h-18h e 10h-19h que por vezes se ajusta para 11h/20h (horário este de término que inviabiliza ir buscar a minha filha ao infantário, uma vez que este, e já com horário bastante alargado, encerra às 20h como podem constatar na declaração enviada por email). Estes horários não constituem qualquer impedimento para mim, incluindo o das 20h caso haja um ligeiro ajuste no mesmo de cerca de 15 minutos, tempo que me permite ir buscar a minha filha ou seja, se o último horário mencionado for 10h45-19h45, nem a clínica fica prejudicada nem eu fico impedida de ir buscar a minha filha. O único horário mesmo problemático, pelo menos nesta fase da minha vida, é o 14h-22h, que me impede de cumprir com a minha necessidade imperiosa de ir buscar a minha filha ao infantário. Quando a minha mãe ficava com a minha filha, não se punha esta questão, mas de facto houve alterações pessoais e familiares que inviabilizaram a continuidade da minha filha ao cuidado da minha mãe.

Aquando o início do contrato de trabalho (01-03-2009) não existiam estas premissas na minha vida nem quaisquer impedimentos tirando o transporte, que foi ultrapassado assim como inúmeras questões que dependiam de mim e só de mim, e que nunca prejudicaram o bom funcionamento da clínica nem colegas. Dada a ausência de ajudas, quer da minha mãe, quer de qualquer outra pessoa familiar inclusivé do meu marido, uma vez que este maioritariamente cumpre horários abrangentes entre as 5h e as 20/21h dado a sua profissão de motorista de pesados tem como base a isenção de horários . A minha sogra também não pode ficar com a minha filha, nem tem condições para a poder ir buscar ao infantário. Torna-se assim imperiosa a minha assistência à minha filha.

Relembro que, aliás como referiram na carta enviada, os horários são rotativos, tanto os fechados como as aberturas, sendo que como somos 5 funcionárias não recairia sempre sobre as mesmas os ajustes. O máximo que poderei fazer, é sugerir como alternativa, rotativa ou não, consoante o acordo de ambas as partes, ou em extremo a existência de um horário intermédio fixo (10h45-19h45) no sentido de afetar o menos possível as partes,

assim tanto fariam mais fechos como aberturas, despreocupando com o horário intermédio que seria assegurado por mim, em caso de consenso, salvo exceções necessárias para o bom funcionamento da clínica, nomeadamente 4ª feiras. Poderei também fazer rotatividade de horários dos 3 turnos mencionados no início desta carta, se preferirem, pelo período de tempo a acordar convosco.

Devo salientar que, e acredito por desconhecimento, eu com a carta que enviei, predispus-me a fazer horários compreendidos entre as 8h30 e 19h30, horário alargado em caso de necessidade para a entidade patronal, isto é poderia trabalhar até 10h por dia em caso de necessidade, com pausa mediante o previsto na lei, como tentativa de minimizar as eventuais necessidades da clínica. Friso também que este período alargado de tempo cobre 3 dos horários atualmente existentes. Assim, sugiro que tentemos chegar a um acordo quer horário quer de tempo, para que consiga conjugar a minha vida profissional com a minha necessidade imperiosa chamada ...

Saliento que desde sempre, houve necessidade de fazer ajustes nos horários da funcionárias em prole do bom funcionamento da clínica, em caso de férias e /ou folgas, sendo que sempre estive disponível para o que foi necessário. Em caso de férias e folgas (trabalho suplementar existente ao sábado na clínica), deixamos de ser 5 funcionárias e passamos a 4 e, minoritariamente 3 funcionárias, sendo nestes caso já estão previstos ajustes nos horários.

Assim já nessa altura, não existem esses 4 horários lineares passando a existir só 2 ou 3 , mediante as necessidades. Mas exceções não são regras.

Ao longo destes 9 anos que trabalho convosco, sempre tentei ser prestável, disponível e colaborei sempre mediante todas as necessidades que foram surgindo, quer por motivos pessoais das colaboradoras, quer em prole do bom funcionamento da clínica. Concordo que todos tempos a nossa vida, e sei que as alterações puderam causar constrangimentos na vida de todos mas, acho que com colaboração de todas as partes penso que se conseguirá um consenso e que com boa vontade de todos isso é possível. Neste momento não tenho mais ninguém a quem me socorrer, e preciso mesmo do apoio de todos ,pelo menos enquanto não tiver perspetivas de novo trabalho, uma vez que como compreendem ,o trabalho é o meu" ganha pão", e não me posso dar ao luxo de despedir sem ter outro apoio financeiro. Pagar carro, prestação de casa, infantário -que não é propriamente barato- e outras despesas inerentes à casa, e alimentação e gasolina entre outras coisas como estou certa que compreendem, não é possível apenas com o vencimento do meu marido. Assim peço a colaboração de todos, e estou certa que se encontrará a melhor forma de resolver a questão.

Acrescento que não fiz logo a exposição às colegas porque fui aconselhada a agir de outra forma.

Contraponho o ponto 7 mencionado na carta, pois não se trata de dar horários distintos às colaboradoras mas atribuir os horários mediante o acordo mutuo e a necessidade de todos incluindo a entidade patronal.

Quanto à situação abordada no ponto 8, tenho conhecimento de parte das vidas das colegas de trabalho, sendo que existe apenas uma que está mais ou menos nas mesmas circunstâncias do que eu, sendo que o pedido apenas foi solicitado por minha parte. Claro que todas poderão ter constrangimentos do foro pessoal que possam condicionar os horários que fazem, mas também nenhuma teve até agora a necessidade de propor o que eu propus e expor a vida da forma que fiz, pelo que subentendo que tenham sempre conseguido, como eu até então, solucionar a vida por modo a não afetar a parte pessoal, recorrendo a ajuda de terceiros ou outras alternativas que desconheço. Pelo que, revogo o meu pedido de acordo junto de todos. De facto eu não tenho mesmo ninguém que me ajude, neste momento não tenho forma de dar a volta à situação sem recorrer a este pedido, não era de minha vontade mas não tive alternativa.

Quanto à alegada inviabilização da clínica, não acho que seja o caso, uma vez que apenas se houver algum motivo sobre humano, do género do meu ou equiparado é que poderá alterar alguma coisa face à disposição de horários que está prevista, o que até agora não ocorreu, e claro que caso ocorra, cá estarei mais uma vez para colaborar como estive até hoje, disponível, mediante as minhas possibilidades. Realço que o horário da clínica de consultas compreende-se entre as 8h30 e as 20h, horários que estão abarcados pelo pedido que efetuei, sendo que o horário a partir das 20h, deve-se a atrasos em consultas e organização do trabalho, parte mais burocrática da questão, que não é possível executar em período mais diurno ou até às 20h devido ao afluxo elevado de pacientes na clínica.

Posto todos os argumentos que julgo necessários face à carta recebida que inviabiliza o meu pedido, venho mais uma vez solicitar que haja uma resposta positiva, através de uma contraproposta horária e de tempo término do acordo, por modo a que não me prejudique tanto, bem como não prejudique as minhas colegas de modo intransigente, nem o bom funcionamento da clínica que é o desejo de todos nós. Assim, proponho redução do período da carta para 6 meses e, ou horário rotativo 8h30-17h30, 9h-18h 10/10h45 -19/19h45 como horários para mim, ou se acharem mais justo 10/10h45- 19/19h45 fixo, ou outra alternativa que achem mais a considerar. Caso seja necessário em alguma situação revogo a minha disponibilidade de fazer um horário mais alargado tal como foi

solicitado anteriormente, 8h30-19h30, no sentido de prejudicar o menos possível, sendo que nos dias em que não seja de todo viável qualquer alteração neste sentido, comprometo-me a tentar solucionar, uma vez que serão situações pontuais, dias saltados e que nesse aspeto talvez tenha uma solução pontual, desde que com aviso atempado. (...)”.

1.1.4 Ao processo foi junto o mapa de horários de trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“ 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. 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 Europeia.

2.4. 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”.*

- 2.5. 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.
- 2.6. 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” recomenda 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

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

pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.10. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.10.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.10.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.10.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a

implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.

2.10.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora mereça parecer desfavorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.11. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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.

2.11.1. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

2.13. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas,

metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.14. É doutrina da CITE que no âmbito de um horário flexível é sempre possível a escolha de horas fixas de início e termo do período normal de trabalho diário. E, não raras vezes, tal escolha visa, por um lado, salvaguardar os interesses da entidade empregadora e, por outro, permitir uma melhor articulação entre as responsabilidades familiares e a atividade profissional do/a trabalhador/a.

2.15. Jurisprudência recente, constante do Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, Processo n.º 2608/16.3T8MTS.P1, de 02.03.2017, disponível para consulta em www.dgsi.pt acolhe entendimento semelhante:

“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.

É evidente a relevância dos interesses da autora de preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários de maior vendas e de mais trabalho, bem como direito da autora de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61º e 80º, nº 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.

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.

- 2.16.** Importa mencionar que em matéria de direitos, designadamente, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, não existe um *numerus clausus* ou lista de ordenação.
- 2.17.** 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, direito fundamental dos/as trabalhadores/as consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP deve ser conformado com outros direitos de igual ou superior valor, através do tratamento igual entre todos os /as trabalhadores/as, tratando o que é diferente de forma diferente e o que é igual de forma igual.
- 2.18.** Neste sentido, a possibilidade das restantes trabalhadoras que desempenham as mesmas funções da trabalhadora com responsabilidades familiares poderem, também elas, vir a invocar o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar não consubstancia exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora porquanto o legislador determinou, nos termos do artigo 335.º do Código Civil, que:
- " 1. 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.*
- 2. Se os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, prevalece o que deva considerar-se superior."*
- 2.19.** Já, relativamente ao alegado pela entidade empregadora em como: *" Ao excluir V. Exa. do horário estabelecido para as funções de "Auxiliar de Receção", estaríamos perante uma desigualdade retributiva grave para aquelas funcionárias que laboram em regime rotativo e com os acréscimos de despesas resultantes da laboração até às 22,00 horas."*, não se vislumbra em que medida a prestação de trabalho em regime e horário flexível pela trabalhadora requerente afete a retribuição das trabalhadoras não requerentes que exerçam a sua atividade até às 22.00h, ou em que medida o exercício e um direito

constitucionalmente previsto pode justificar uma alegação de discriminação, porquanto não se vislumbra em concreto que tratamento desigual se está a aplicar a situações que mereçam a mesma tutela jurídica.

- 2.20.** Assim, consubstanciando o pedido da trabalhadora com responsabilidades familiares um pedido de horário flexível na amplitude entre as 8.30h/19.00h, que posteriormente, em sede de apreciação a trabalhadora estende até às 19.45h, pelo período de 1 anos que posteriormente reduz para 6 meses e, verificando-se do mapa de horários de trabalho junto ao processo pela entidade empregadora que existem dois turnos incluídos na amplitude indicada no pedido e na apreciação da trabalhadora, concretamente, os turnos 1 e 2 (8h30-17h30 e 9h00-18h00), incumbia ao empregadora invocar as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificasse a recusa apresentada.
- 2.21.** Na sequência do exposto e desenvolvido no presente processo, não se vislumbra do alegado pela entidade empregadora em que medida o pedido deverá ser recusado por alegadamente configurar uma alteração de horário e não um horário flexível; determinar um confronto com eventuais pedidos idênticos gerando potencialmente conflitos laborais e colocando em causa a viabilidade da empresa; determinar uma desigualdade retributiva; inviabilizar a única organização de horários que permite à empresa garantir as necessidades de atendimento aos seus pacientes e assegurar o direito ao descanso das suas funcionárias e estabelecer um equilíbrio remuneratório e relacional entre funcionárias.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

3.1. Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto não foram alegadas e demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora, por ser indispensável, que justifiquem a recusa apresentada.

3.2. Recomendar à empresa ... que elabore o horário flexível à trabalhadora com responsabilidades familiares e que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo

212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 6 DE MARÇO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.