

PARECER N.º 149/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 932/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico a 01/03/2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções naquela empresa.

1.2. Em 04.02.2019 a entidade empregadora rececionou por carta com aviso de receção, o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(...) Vem a signatária acima identificada, portadora do Cartão de cidadão n.º (...), válido até (...), contribuinte número (...), a exercer funções na categoria de “caixeira ajudante”, solicitar a v. exas., se dignem a aplicar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no art. 56º do Código do Trabalho, por ter um filho com idade inferior a 12 anos (cfr. Assento de nascimento, número de segurança social e número de contribuinte que ora se junta sob docs. 1 e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), declarando, sob compromisso de honra, que este faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação (atestado de junta de freguesia, junto como docs.2, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), ao que acresce, ainda, a circunstância da progenitora do menor, estar em situação de família monoparental que não lhe permite prestar o apoio necessário, por exercer horários rotativos.

Porquanto, em síntese e no essencial, estando em causa valores sociais eminentes, como sejam os da parentalidade, e de acompanhamento insubstituível que o menor necessita, nomeadamente quanto à sua educação (art. 68.º da Constituição da República Portuguesa), bem como o 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 (art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa).

Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a receção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho de segunda e quinta-feira das 8h às 17:00, com uma hora de almoço e terça, quarta e sexta-feira das 10h às 19h com uma hora de intervalo para almoço com as respetivas folgas ao sábado e domingo pelo prazo de um ano, em estrito cumprimento dos limites diários e semanais impostos por lei (...).

1.3. Em 19.02.2019, a trabalhadora foi notificada por carta com remessa de 18.02.2019, da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

"(...) Exma. Sr.ª (...),

Tendo presente a sua comunicação de 01/02/2019, rececionada nos nossos serviços no dia 04/02/2019, através da qual, nos veio solicitar que lhe fosse atribuído um horário no regime de horário flexível, com entrada as 8:00 e saída às 19:00, à segunda-feira e quinta-feira, com uma hora de intervalo para refeição, e entrada às 10:00 horas e saída às 19:00 horas, à terça-feira, quarta-feira e sexta-feira, com uma hora de intervalo de refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo, vimos comunicar-lhe que não nos será passível satisfazer a sua pretensão, porquanto tal horário iria colidir com os horários dos demais trabalhadores da loja onde exerce a sua atividade profissional, comprometendo, necessariamente, o seu normal funcionamento.

Como sabe, os critérios que presidem a organização dos horários de todo o quadro de pessoal do nosso estabelecimento são os seguintes:

- Volume de vendas por hora, por dia e por semana;
- Tarefas a executar na loja em cada dia da semana;
- Orçamento semanal de horas de que a loja dispõe, para serem distribuídas por cada trabalhador, de acordo com o cargo e funções que desempenha.

A loja onde V.^a Exa. exerce as suas funções de coordenadora, tem a distribuição média semanal de vendas seguinte:

DISTRIBUICAO VENDA (%)

2 ^a	3 ^a	4 ^a	5 ^a	6 ^a	Sáb	Dom
9%	9%	9%	11%	14%	18%	30%

Face ao volume diário de vendas, os nossos Recursos Humanos têm de fazer o planeamento dos horários de forma a distribuir pelos trabalhadores as 310 horas semanais orçamentadas para esta loja, reforçando a presença de pessoal nos dias de maior venda, como se poderá constatar pelo quadro que segue infra:

	2 ^a	3 ^a	4 ^a	5 ^a	6 ^a	Sáb	Dom	Total
SEM 1	42	37	40	42	43	54	52	310
SEM 2	42	41	38	41	46	55	47	310
SEM 3	42	41	41	45	46	50	45	310
SEM 4	45	42	41	42	44	50	46	310

Pela análise do quadro acima transcrito, verificamos que há uma maior concentração de horas, na sexta-feira, sábado e domingo, por serem os dias de maior volume de vendas da loja.

Sendo certo que o domingo, apesar de ser o dia com uma média maior de vendas, tem um numero de horas inferior ao sábado, por causa da obrigatoriedade de cada trabalhador ter direito a gozar o seu dia de descanso semanal ao domingo, de quatro em quatro semanas.

Também se poderá verificar no quadro acima que há um reforço de pessoal nos dias em que há um aumento de tarefas na loja.

Com efeito, a segunda-feira e quinta-feira, por serem dias de chegada de mercadoria, "dia de camiãõ" e de coordenação, são distribuídas mais horas, do que a terça-feira e quarta-feira.

Assim sendo, caso lhe atribuíssemos o horário que veio solicitar, iríamos comprometer, drasticamente, os critérios seguidos, reforçando horas nos dias de venda baixa e retirando horas nos dias de pico de vendas (sábado e domingo), como exemplificamos no quadro seguinte:

	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	Sáb	Dom	Total
SEM1	42	45	40	42	51	46	44	310
SEM2	42	41	46	41	54	47	39	310
SEM3	42	49	41	45	46	42	45	310
SEM4	45	50	41	42	52	42	38	310

Tal horário, pelos motivos já aduzidos, seria completamente desequilibrado do ponto de vista comercial.

Pelo que, reitera-se, não é possível atribuir-lhe o sábado e o domingo como dias de descanso semanal fixos.

Quanto à hora de saída, também não será possível sair à segunda-feira e quinta-feira às 17:00 horas, nem sair nos demais dias de trabalho às 19:00, uma vez que iria colidir com os intervalos para a refeição dos trabalhadores (...), (...), (...) e (...) e com o início de turno dos trabalhadores (...) e (...), o que faria com que a loja ficasse a descoberto durante 30 minutos.

Contudo, não obstante todos os condicionalismos referidos, os nossos Recursos Humanos, concluíram que lhe poderiam atribuir os seguintes horários de trabalho:

1.ª hipótese: Horário de 40 horas semanais:

Segunda e Quinta-feira: Entrada às 8:00 e saída às 17:30, com intervalo para descanso entre as 12:30 e as 14:00;

Restantes dias de trabalho: Entrada às 10:00 e saída às 19:30, com intervalo entre as 15h e as 16:00.

Folgas rotativas.

2.ª hipótese: - *Horário a tempo parcial - 25 horas semanais Segunda a Sexta-Feira: Entrada às 10:00 e saída às 15:00;*

Folgas: Sábado e Domingo

Ao propormos a V.ª Exa. um horário a tempo parcial de 25 horas semanais, é possível atribuir-lhe as folgas ao sábado e ao domingo, na medida em que nos permite contratar um trabalhador a tempo parcial de 16 horas, para trabalhar exclusivamente ao fim-de-semana.

Na expectativa de que V.ª Exa. entenda os motivos que não nos permitem, satisfazer a sua pretensão, nos termos solicitados e que pondere as alternativas que lhe vimos propor, apresentamos os nossos melhores cumprimentos. (...)"

1.4. A trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

Exmos. Senhores,

Na sequencia da v/comunicação em epigrafe sob a ref.ª 01, cumpre à aqui signatária dizer o seguinte:

1. A signatária apresentou pedido de autorização de horário flexível, requerendo, em síntese e no essencial, que alternativamente lhe fosse atribuído "o horário de trabalho, com entrada às 8:00 e saída às 17:00, à segunda e quinta-feira, com uma hora de intervalo para refeição, e entrada às 10:00 e saída às 19:00, à terça-feira, quarta-feira e sexta-feira, com uma hora de intervalo de refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo.

2. Sucede que, V. exas. começam por referir na v/missiva, supra melhor referenciada, que “não será possível satisfazer a sua pretensão, porquanto tal horário iria colidir com os horários dos demais trabalhadores da loja onde (..) exerce a sua atividade comprometendo necessariamente, o seu normal funcionamento.

3. Mais avançam, de forma absolutamente genérica, com meras conclusões, sem arrimo em qualquer suporte fatural, não concretizando as alegadas razões de organização de serviço que poderiam supostamente inviabilizar a atribuição de um horário flexível.

4. Aliás, esclareça-se, em homenagem a um princípio elementar de verdade material que a signatária, como é do v/inteiro conhecimento, não exerce quaisquer funções de coordenação, tal como, de resto, é possível comprovar em todos os seus recibos de vencimento.

5. Acresce que, determina-se expressamente no artigo 57.º, n.º 2, do Código do Trabalho, “que o empregador apenas pode reusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

6. Sucede, porém, que v. exas. limitam-se a avançar com informação profusamente vaga, não concretizando e nem concretizável, em quaisquer efetivas exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

7. Até porque, consabidamente, todas as empresas têm dias de maior afluência de serviço e/ou maior volume de vendas de loja.

8. Nomeadamente as que se inserem em estabelecimentos de laboração continua, instaladas em shoppings, como é o caso em apreço; no limite, nenhum trabalhador poderia usufruir de um regime de horário flexível nestes casos.

9. Sendo certo que v. exas. incorrem em total contradição ao afirmarem, em síntese e no essencial, que apesar de existir uma média maior de vendas ao sábado e ao domingo, não podendo assim, atribuir à signatária o sábado e o

domingo como dias de descanso semanal fixos, são à segunda-feira e à quinta-feira que se verifica um aumento de tarefas na loja por se tratarem de dias de chegada de mercadoria.

10. *Ora, como já tem sido doutamente sufragado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), “quanto aos fundamentos para intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, os mesmos assentam numa mera alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sem concretizarem os factos concretos em que se traduzem essas exigências imperiosas” – cfr. Parecer n.º 277/CITE/2013.*

11. *De igual forma, veja-se que, tal como se extrai da V/efetiva recusa de atribuição de autorização de trabalho em regime de horário flexível, não existe qualquer trabalhador a usufruir desse mesmo regime.*

12. *Não obstante, ainda que houvesse, também a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem doutamente defendido que “o facto de existirem determinados horários específicos, como os horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais possível, desses horários” – cfr. Parecer N.º 13/CITE/2016.*

13. *Sucede, também, que in casu, v. exas. “não concretizam os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.” - cfr. Parecer N.º 13/CITE/2016.*

14. *Efetivamente, “verifica-se que a empregadora não apresentou qualquer motivo ou razão que justifique a recusa do pedido da trabalhadora, na medida em que não concretizou a situação laboral da empresa,*

nomeadamente, não indicou o número de trabalhadores/as, o número diário de turnos necessários para cobrir o horário de serviço, o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, não tendo ficado demonstrado qual o modelo de duração e organização do tempo de trabalho” – **cfr. Parecer N.º 353/CITE/2014.**

15. Porque, “é de considerar que o fundamento em exigências imperiosas de funcionamento ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão da atividade profissional com a vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como pretendido pela interessada; como tal organização não é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou da alegada impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável” - **cfr. Parecer N.º 140/CITE/2012.**

16. “Não basta por isso uma qualquer exigência, exigindo-se em seu lugar uma exigência impreterível. Salvo melhor opinião, deverá entender-se que constitui uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa, quando, por exemplo, exista já um número elevado de trabalhadores a usufruírem de um horário flexível, e a concessão de mais algum acarretaria que o funcionamento da empresa ou estabelecimento deixasse de ser assegurado. - **cfr. Diogo Vaz Marecos, in Código do Trabalho Anotado, 2ª edição, 2012, p. 179** – O que, veja-se, não configura a situação aqui em apreço.

17. Porquanto, “importa esclarecer que a CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos já proferidos pelos tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objetivamente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneas para justificar a recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto proferido no processo n.º 505/09.8TTMTS,P1, de 23.05.2011: « A autora opõe-se não à flexibilidade do horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseado não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários

de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale À impossibilidade de o conseguir »." - cfr. Parecer N.º 83/CITE/2015.

18. De igual sorte, "(...) no caso em análise, não foram indicados pela entidade empregadora quantos/as trabalhadores/as são necessários para assegurar o serviço aos fins de semana, não sendo, assim, conclusivo que exista impossibilidade de gestão dos horários, não podendo ser concedido o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Em rigor, a entidade empregadora ao referir que não irá assegurar os períodos de maior afluência de clientes (...) não refere ou exemplifica em que medida os horários atualmente atribuídos à trabalhadora garantem estes períodos (...)” - cfr. Parecer N.º 288/CITE/2016.

19. E sempre se dirá "(...) 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 art. 59.º da Constituição da Republica 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.” - cfr. Parecer N.º 4/CITE/2016.

20. Assim sendo, por tudo o supra exposto, deve considerar-se como atribuído o pedido de horário flexível nos exatos termos requeridos pela signatária, v/trabalhadora. (...)”.

1.5. No processo constam os seguintes documentos:

- Comprovativo do Agregado Familiar emitido pela Junta de Freguesia de (...);
- Documentos de identificação da trabalhadora e do filho menor;
- Comprovativos de registos dos CTT;
- Mapa de fevereiro de março.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) 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 (…)”.

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 criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

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 dispondo 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

peçoas 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/UE 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. 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.

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

2.10. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

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; (…)”.

2.11. 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.

2.12. 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, 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).

2.13. 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.

2.14. 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.

2.15. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

2.16. 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.

2.17. 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”.

2.18. 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.

2.19. 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 enunciadas 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.

2.20. Tem sido entendimento desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude

¹ 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.

indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.21. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.22. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.23. 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)].

2.24. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/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

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a 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.

2.25. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de 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.

2.26. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta, solicitar à sua entidade empregadora o seguinte:

- Segunda-feira e quinta-feira das 08:00 às 17:00 horas, com uma hora de almoço.
- Terça-feira, quarta-feira e sexta-feira das 10:00 às 19:00 horas.
- Folgas ao Sábado e ao Domingo.

Alega para o efeito, que tem 1 (um) filho menor de 12 anos, indicando que o horário solicitado, vigorará durante um ano.

2.27. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares,

designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.28. Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem referir em suma, que a organização dos horários de trabalho dos/as trabalhadores/as está estabelecida com base no volume de vendas por hora, por dia e por semana, tarefas a executar na loja em cada dia da semana e orçamento semanal de horas que a loja dispõe para ser distribuídas por cada trabalhador, de acordo com o cargo e funções que desempenha.

2.29. Com efeito, alega que a atribuição do horário flexível, iria comprometer os critérios seguidos, reforçando horas nos dias com menos vendas e retirando horas nos dias de pico de vendas, traduzindo-se num desequilíbrio do ponto de vista comercial.

2.30. Fundamenta ainda a intenção de recusa para atribuição do horário flexível, com o facto do horário peticionado alegadamente colidir com as horas de refeição das trabalhadoras (...), (...), (...) e do trabalhador (...), o que faria com que a loja ficasse a descoberto durante 30 minutos.

2.31. Em rigor, os motivos invocados pela entidade empregadora poderiam consubstanciar motivos imperiosos de funcionamento da empresa, todavia tratam-se de argumentos meramente conclusivos, não se materializando de que forma se chega a tais conclusões.

2.32. De facto, os argumentos invocados pela entidade empregadora não encontram correspondência objetiva nos documentos juntos ao processo.

2.33. Neste sentido, a entidade empregadora na sua intenção de recusa não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que não demonstra de que forma o horário requerido

pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não refere quantos turnos existem, quantos trabalhadores são necessários para cada turno, bem como não indica qual ou quais os períodos de tempo que ficam a descoberto, caso a trabalhadora exerça as suas funções no horário solicitado.

2.34. De facto, a entidade empregadora não comprova quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora requerente.

2.35. Com efeito, a entidade empregadora não demonstra, inequivocamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nomeadamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, nem quais os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente assegurados, nem demonstra que não existem outros trabalhadores para assegurar convenientemente o serviço, face aos meios humanos disponíveis.

2.36. Sem prejuízo do exposto, refira-se que 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, resultante de previsão legal e constitucional.

2.37. 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 ...

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, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 20 DE MARÇO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.