

PARECER N.º 172/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 1126/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 15.03.2019, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Operadora de Loja, no ... (secção de charcutaria), em Lisboa.

1.1.2. Em 15.02.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve:"

"..., operadora de 2º ano, a exercer funções na loja ..., nos termos do disposto no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares, vem solicitar a Vª. Exª. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus três filhos menores de 12 anos, pelo período de 8 anos com o seguinte horário de trabalho: De Segunda-Feira a Sexta-Feira: das 9 Horas às 13 Horas (manhã), das 14 Horas às 18 Horas (tarde), Período para intervalo de descanso diário: das 13 Horas às 14 Horas. Excluindo prática laboral aos Sábados e Domingos: Sábado (Folga Complementar, Domingo (Folga Obrigatória. Declara ainda que os três menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente. Junto será enviado todos os documentos comprovativos e justificativos do pedido de Horário Flexível tais como: Atestado de Residência, Comprovativo de horário de trabalho do pai dos menores, comprovativo da frequência e horário praticado pelo ... e ... (Local onde os menores ficam antes e após o horário escolar)."

1.1.3. Em 06.02.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa:"

(...)

"Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ... Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de loja no ... - ... (doravante designada por «loja»), exercendo as Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

funções na secção de charcutaria. A loja está aberta ao público todo os dias entre as 08h00 e as 21h30. V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão. Isto posto: 1. A loja tem um total de 51 trabalhadores, dos quais 33 trabalham a tempo inteiro e 18 trabalham a tempo parcial. 2. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários, diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal. 3. Por sua vez, V. Exa. integra a secção de charcutaria, composta por 2 trabalhadores a tempo inteiro e uma trabalhadora a tempo parcial, que presta apoio à secção de padaria, estando lá alocada. 4. Os trabalhadores que integram a secção de V. Exa. são responsáveis por um conjunto de tarefas que, além de outras, incluem as seguintes: a. Exposição dos produtos; b. Reposição; Pré-preparação dos equipamentos e máquinas para início da confeção de refeições quentes; d. Atendimento personalizado a clientes; e. Verificação de validades e lotes; f. Registos de ...; g. Higienização e arrumação da secção. 5. V. Exa. recebeu formação técnica específica, na área de charcutaria e take Away, ministrada pela ... 6. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, apresentando, por isso, vários horários diferentes. 7. No que concerne à secção de charcutaria, verifica-se a existência de três horários: a. 07h00às 17h00 (Abertura), b. 09h00 às 19h00 ou 10h00 às 20h00 (Intermédio)v, c. 12h00 e as 22h00 (Fecho), 8. Já a trabalhadora que se encontra a tempo parcial realiza habitualmente o horário de fecho, entre as 18h00 e as 22h00, com folgas rotativas, uma vez que, sendo estudante, não pode fazer horários de abertura ou intermédio, entre segunda e sexta. 9. Assim, todos os dias são necessários três trabalhadores para assegurar o funcionamento da secção. 10. Caso o número de trabalhadores disponíveis seja inferior a este número, a secção não conseguirá garantir as várias tarefas necessárias ao seu funcionamento, nem tampouco garantir os procedimentos legalmente impostos. 11. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se todos os dias entre as 11 h00 e as 15h00 e a partir das 17h00, aumentando consideravelmente aos fins de semana. Ora, 12. V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 09h00 e as 18h00, com intervalo de descanso entre as 13h00 e as 14h00, horário este que não está previsto na forma de organização da loja. 13. Além disto, solicitou folgas fixas ao sábado e ao domingo. 14. Como já se indicou, a secção de charcutaria carece de 3 trabalhadores para que possa operar (horários de abertura, intermédio e fecho. 15. Em face do exposto, a loja não poderá atribuir o horário solicitado (horário este que não existe e que exigiria a reformulação da organização da loja), desde logo porque o horário que solicitou não permite dar resposta às necessidades da loja. 16. A secção de charcutaria exige, por um lado, a realização de tarefas vitais e de elevada responsabilidade relacionadas com o controlo das validades e qualidade dos produtos, e, por outro, tem

uma forte componente de atendimento ao cliente, especialmente concretizado nos serviços de take Away e de fatiados. 17. Deste modo, a disponibilidade, qualidade e rapidez são determinantes para garantir a satisfação dos clientes. 18. Atualmente, os horários e a gestão adotados permitem dar resposta aos períodos de maior afluência de clientes. 19. Mas por forma a avaliar a viabilidade da atribuição do horário, foram feitas várias análises e simulações, mesmo com a alteração do esquema organizativo da loja, tudo no sentido de tentar aceder ao seu pedido. Aliás, a loja tentou chegar a um acordo consigo, algo que não se veio a concretizar devido às suas exigências. 21. Prosseguindo, verificou-se que com a atribuição deste horário, mantendo a necessária rotação dos restantes horários, existirão dias em que não é possível a realização do horário de abertura, este que é uma altura crítica para verificação das validades antes da abertura da loja. 22. Com efeito, o facto de uma das trabalhadoras apenas poder realizar turno de fecho, implica que, nos dias em que aquela folga, a outra trabalhadora tenha que fazer o horário de fecho. 23. Ora, estando V. Exa. de folga ou a realizar o horário pretendido (que se inicia já após a abertura da loja), não teremos nenhum trabalhador com formação específica e a experiência necessárias para a realização dessas. funções vitais (verificação de validades e da conformidade dos produtos). 24. A desconformidade destas regras de segurança alimentar pode gerar responsabilidade contraordenacional. 25. Em face da obrigatoriedade de assegurar o intervalo de descanso legalmente previsto, um trabalhador que realize o horário de fecho não poderá fazer o horário de abertura. Ora, 26. Atualmente, o número de trabalhadores que está alocado à secção de V. Exa. é o mínimo necessário para garantir o seu funcionamento, verificando-se já algumas dificuldades na definição do horário, especialmente quando existem outros trabalhadores de férias ou que estejam a faltar. 27. Este contexto fica claramente agravado pela atribuição do horário solicitado, na medida em que existem dias em que pode não ser assegurado o horário de abertura, logo não são realizadas as tarefas preparatórias e a loja terá de abrir sem que a secção de charcutaria/take Away tenha os produtos prontos. 28. Porém, é relativamente aos fins de semana que se verificam maiores dificuldades: 29. O fim de semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos. 30. Existe já um trabalhador que tem goza os seus dias de descanso semanal ao sábado e ao domingo, de quinze em quinze dias, por força de uma decisão judicial acerca da regulação de responsabilidades parentais, o que constitui uma limitação na gestão dos horários da secção de frescos. 31. Se lhe forem atribuídas folgas fixas, mantendo-se a rotatividade dos dias de folga das restantes trabalhadoras, existirão dias em que não estará na loja qualquer trabalhador com formação especializada, durante todo o dia. 32. Com efeito, ao fixar as folgas de V. Exa.

teríamos que, sempre que um dos restantes trabalhadores estivesse a gozar o seu dia de descanso ao sábado ou ao domingo, a secção poderia deixar de ter atendimento em qualquer um dos horários, bem como na hora de refeição do trabalhador presente em loja. Além disso, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, a loja não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores, sendo incapaz de dar resposta às solicitações dos clientes. 40. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar. 41. E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais naquela loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente. 42. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar. Em suma, 43. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho, intervalo de descanso e organização dos dias de descanso semanal) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível. 44. A atribuição do horário e do regime de folgas solicitado causariam prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem. Principalmente durante os fins de semana, altura em que a loja peixaria de contar um trabalhador a tempo inteiro (V. Exa.). 46. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-lo do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento. 47. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta. 48. E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a flexibilidade horária. 49. Em face do exposto, não - podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho. Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta.

Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa. este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os artigos. 56.º e 57.º do CT”.

1.1.4. Da apreciação da trabalhadora consta o seguinte:

“Acuso a receção da vossa missiva datada de 6 de março de 2019, por mim recebida no dia 11 de março de 2019. Em relação à intenção de recusa manifestada por parte de V. Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém. Caso V. Exas. mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º 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 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).

2.4. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2.5. 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.

2.5.1. 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.

- 2.5.2.** 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 dispendo, 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.
- 2.5.3.** 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.
- 2.5.4.** 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 não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.6.** 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:
- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - 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.

2.6.1. 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.

2.7. 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.

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

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos: “regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus três filhos menores de 12 anos, pelo período de 8 anos com o seguinte horário de trabalho: De Segunda-Feira a Sexta-Feira: das 9 Horas às 13 Horas (manhã), das 14 Horas às 18 Horas (tarde), Período para intervalo de descanso diário: das 13 Horas às 14 Horas. Excluindo prática laboral aos Sábados e Domingos: Sábado (Folga Complementar, Domingo (Folga Obrigatória. Declara ainda que os três menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente.”

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.10.** Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *“A loja tem um total de 51 trabalhadores, dos quais 33 trabalham a tempo inteiro e 18 trabalham a tempo parcial. 2. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários, diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal. 3. Por sua vez, V. Exa. integra a secção de charcutaria, composta por 2 trabalhadores a tempo inteiro e uma trabalhadora a tempo parcial, que presta apoio à secção de padaria, estando lá alocada. 4. Os trabalhadores que integram a secção de V. Exa. são responsáveis por um conjunto de tarefas que, além de outras, incluem as seguintes: a. Exposição dos produtos; b. Reposição; Pré-preparação dos equipamentos e máquinas para início da confeção de refeições quentes; d. Atendimento personalizado a clientes; e. Verificação de validades e lotes; f. Registos de ...; g. Higienização e arrumação da secção. 5. V. Exa. recebeu formação técnica específica, na área de charcutaria e take Away, ministrada pela ... 6. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, apresentando, por isso, vários horários diferentes. Ora, 12. V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 09h00 e as 18h00, com intervalo de descanso entre as 13h00 e as 14h00, horário este que não está previsto na forma de organização da loja.”*
- 2.11.** Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere sucintamente:
- “Acuso a receção da vossa missiva datada de 6 de março de 2019, por mim recebida no dia 11 de março de 2019. Em relação à intenção de recusa manifestada por parte de V. Exas., venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém. Caso V. Exas. mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.”*
- 2.12.** Esclareça-se que é doutrina 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 diário². Importa, ainda, que a

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.

amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³⁴

- 2.13.** Assim, e no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a. A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: "2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento suprarreferido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer, mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos conditionalismos legais (...). O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

- 2.14.** Assim a trabalhadora requer poder trabalhar entre 9h e as 18h, saindo uma hora mais cedo, com intervalo para almoço, entre as 13h e as 14h, respeitando desta forma na íntegra as horas de trabalho para que foi contratada, já que na loja existem horários de 10 horas, não sabemos se com pausa de duas horas, pois a entidade empregadora não juntou nenhum mapa de horários. Requer também, as folgas ao fim de semana, uma vez que só assim consegue conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, já que tem três filhos, todos menores de 12 anos.
- 2.15.** As razões mencionadas pela entidade empregadora, como sendo imperiosas, impedindo o funcionamento da secção de charcutaria, não se subsumem em reais exigências imperiosas do funcionamento da loja - ... -, senão veja-se, a empresa refere, que existem 51 trabalhadores nesta loja, desconhecendo-se quantos e quantas exercerem as mesmas funções da trabalhadora, ora requerente, e no caso de ser necessário, quem a poderia substituir.
- 2.16.** O facto de haver mais trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos não é impeditivo de proporcionar, através da atribuição do horário flexível, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
- 2.17.** A propósito da existência de outros trabalhadores 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 se 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 Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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.

- 2.18.** Uma vez que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos do filho menor, esclarece-se que tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*
- 2.19.** Com efeito, a entidade empregadora, não junta quaisquer horários, não alega os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados. As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da loja – ..., não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento da mesma. De facto, a entidade empregadora refere existirem mais trabalhadores/as a desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nomeadamente duas. diz quantos/as trabalhadores/as são necessários para os horários existentes, mas não está demonstrada a impossibilidade de substituição da trabalhadora, pela concessão do horário requerido nem que essa atribuição implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma garantir o funcionamento da loja, onde está afeta a trabalhadora requerente, pois existem 51 trabalhadores/as, o que consubstancia a possibilidade de a mesma ser substituída, a ser necessário, na hora que sai mais cedo. Deve assim, ser atribuído o horário requerido à trabalhadora, para esta poder prestar auxílio aos seus três filhos e assim poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.
- 2.20.** Colide ainda com o que o legislador entendeu, reiterado pela Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que” : A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o “ acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”, pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele “retrata uma modalidade de trabalho atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.” – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.

- 2.21.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço de Charcutaria da Loja – ..., ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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 ..., porquanto não foram concretizadas as exigências imperiosas do funcionamento da loja ... – ..., que justificassem a impossibilidade de concessão do horário requerido pela trabalhadora, para efeitos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.
- 3.2.** Recomendar ao ... a elaboração do horário flexível à trabalhadora, nos termos requeridos, e de acordo com o previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade

profissional com a vida familiar consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 3 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, 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).