

PARECER N.º 336/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhador 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 12.02.
Processo n.º 2185 - FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. Em 28.05.2019, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 02.05.2019, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Conforme é do V/ conhecimento fui admitido por V. Exas. em 2 de Novembro de 2001, para exercer as funções profissionais de empregado de mesa que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitado.*”

- 1.2.2. *Ora, por motivo de ter um filho menor, com dois meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*
- 1.2.3. *Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).*
- 1.2.4. *Remeto, ainda, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido, na qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).*
- 1.2.5. *Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse compreendido de domingo a quinta a segunda-feira, das 08:00 às 16:30 horas, com intervalo de trinta minutos para refeição, sendo os dias de descanso semanal à sexta-feira e sábado”.*
- 1.3. Em 21.05.2019, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“Acusamos a receção, no dia 03 de maio de 2019, da carta que dirigiu à empresa solicitando que lhe fosse autorizada a realização de um horário de trabalho flexível, de domingo a quinta-feira entre as*

08h00m e as 16h30m, com descanso semanal à sexta e sábado, até o seu filho menos perfazer doze anos de idade.

- 1.3.2. Nesse mesmo documento, V. Exa. Invoca os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho para fundamentar o pedido de horário flexível.*
- 1.3.3. Pese embora a empresa considere que o pedido formulado a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego.*
- 1.3.4. Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*
- 1.3.5. Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)», conforme dispõe a alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).*

- 1.3.6. *Sucedo que V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 08h00m e as 16h30m, de domingo a quinta-feira, o que configura um pedido de horário fixo.*
- 1.3.7. *Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho. Ultrapassando a confusão entre os vários conceitos envolvidos, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.*
- 1.3.8. *Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado determina uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários flutuantes por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.*
- 1.3.9. *Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa às sextas-feiras e sábados. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.*
- 1.3.10. *A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a ... e a ... dispõe, na respetiva Cláusula 33.ª, n.º 8 que “para os demais profissionais o descanso semanal será o que*

resultar do seu horário de trabalho”. Adicionalmente, o n.º 9 da mesma cláusula refere que “para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e domingo devem ser assegurados uma vez por mês descanso nestes dias, desde que não seja inviabilizado o funcionamento da secção respetiva.

1.3.11. *Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.*

1.3.12. *Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*

1.3.13. *Na qualidade de trabalhador da empresa, V. Exa. exerce funções de Empregado de Mesa Principal no ..., secção que se destina à organização e realização de grandes eventos, nomeadamente congressos, banquetes, seminários, almoços e jantares festivos, entre outros.*

1.3.14. *O ... está aberto ao público todos os dias da semana, com um horário de funcionamento normal das 07h00m às 00m00h, sendo que 90% dos eventos realizados decorre entre quinta-feira e sábado.*

1.3.15. *V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais, 8 horas diárias e pratica horários e folgas rotativas desde a data de admissão.*

- 1.3.16. *Não obstante constar do seu horário de trabalho que deverá gozar as folgas semanais às quarta e quinta-feira este período não é estanque uma vez que, sempre que existe disponibilidade por parte do serviço do ..., V. Exa. goza os dias de descanso semanal á sexta-feira e ao sábado.*
- 1.3.17. *O ... tem um total de 3 trabalhadores a tempo inteiro, com as seguintes categorias profissionais: Chefe de Mesa, Empregado de Mesa Principal e Despenseiro (trabalhador que está atualmente de baixa médica, encontrando-se a ser parcialmente substituído por um trabalhador com a categoria profissional de empregado de mesa).*
- 1.3.18. *Além de outras tarefas compreendidas nas suas funções, V. Exa, na qualidade de Empregado de Mesa Principal deverá assegurar o atendimento dos clientes e participantes nos eventos realizados pelo ..., serviço de alimentos e bebidas antes, durante e depois dos eventos, reposição e organização do serviço de sala.*
- 1.3.19. *O ... atualmente pratica os seguintes horários:*
- a. Horário A: das 09h00m às 17h30m;*
 - b. Horário B: das 08h00m às 16h30m;*
 - c. Horário C: das 15h00m às 23h30m;*
- 1.3.20. *O horário A é essencialmente praticado pelo Chefe de Mesa que tem como principais funções a organização prévia dos trabalhos realizados com o serviço do ..., realização de reuniões com os clientes para definição dos termos do serviço, apoio na execução da ementa, entre outros.*

- 1.3.21. *Uma vez que as funções que este desempenha são essencialmente preparatórias, a presença do Chefe de Mesa durante os eventos não é obrigatória.*
- 1.3.22. *A boa execução do serviço e o cumprimento do plano definido é, por sua vez, assegurada pelos restantes dois trabalhadores do ..., onde se inclui V. Exa.*
- 1.3.23. *Não obstante o ... organizar os horários de trabalho de acordo com as escalas acima mencionadas, habitualmente estes horários são adaptados e reorganizados de acordo com o tipo, dimensão e cronograma dos eventos que decorrem no*
- 1.3.24. *Uma vez que todos os trabalhadores estão ao abrigo do regime de horários flutuantes, poderá haver uma alternância dos períodos de trabalho a realizar, para fazer face às necessidades da secção onde se encontram Inseridos.*
- 1.3.25. *O mesmo se refira em relação aos dias de descanso semanal, que poderão ser rotativos de acordo com o planeamento do*
- 1.3.26. *Deste modo, assegura-se o cumprimento das exigências legais em matéria de tempo de trabalho e de segurança e saúde no trabalho, garantindo-se, igualmente, uma distribuição equitativa dos horários a realizar, por forma a que os trabalhadores tenham condições para melhor conciliarem a sua vida privada e profissional.*
- 1.3.27. *O período da semana com maior afluência de clientes verifica-se entre quinta e sábado, motivo pelo qual nesses dias o ... necessita da presença de, pelo menos, um trabalhador interno" para garantir a*

boa execução do serviço e auxiliar na coordenação dos trabalhadores externos.

1.3.28. *Estes últimos, recrutados especificamente para esse fim ao abrigo da alínea g) do n.º 2 da cláusula 13ª da CCT aplicável, realizam apenas serviços extraordinários e de muito curta duração no*

1.3.29. *Por não serem trabalhadores da empresa, não têm conhecimento do local onde vão executar a serviço nem das especificidades do mesmo, motivo pelo qual têm sempre que ser coadjuvados, pelo menos, por um profissional interno.*

1.3.30. *Ora, V. Exa. manifestou que pretendia um horário (fixo) de domingo a quinta-feira, entre as 08h00m e as 16h30m com trinta minutos de intervalo e refeição e folgas fixas à sexta-feira e sábado.*

1.3.31. *Assim, e além de requerer a prestação de trabalho apenas no horário da manhã, ainda solicita uma alteração ao esquema de folgas em vigor.*

1.3.32. *Por sua vez, em relação ao horário e como é do seu conhecimento, o ... sempre fez os possíveis para lhe atribuir, preferencialmente, o horário da manhã.*

1.3.33. *E o mesmo relativamente aos dias de descanso semanal, na medida em que sempre permitido pelo volume de serviço no ..., foram-lhe atribuídas folgas à sexta-feira e ao sábado, tudo conforme escalas de serviço juntas em anexo.*

1.3.34. *No entanto, esta situação, por motivos imperiosos diretamente relacionados com a atividade da empresa não pode assumir um*

carater definitivo e inalterável, sob pena de colocar em risco a manutenção da atividade desta.

- 1.3.35.** *Nos últimos meses, a atividade do ... tem crescido de forma muito significativa, o que implica uma constante adaptação da disponibilidade dos recursos humanos afetos a esta atividade.*
- 1.3.36.** *A duração, o número de participantes e as exigências de cada serviço mudam de evento para evento, sendo que a procura pelos serviços prestados pelo ... é extremamente volátil, fatores que não se coadunam com uma equipa de trabalho que desempenha as suas funções em horários de trabalho totalmente estáticos e inamovíveis.*
- 1.3.37.** *Além disso, mais de 90% dos eventos que são realizados no ... decorrem entre quinta-feira e sábado.*
- 1.3.38.** *Ora, nesses dias, é sempre absolutamente essencial que esteja presente um trabalhador da empresa, com formação específica para trabalhar neste departamento e com pleno conhecimento das especificidades do serviço/secção, por forma a garantir que os padrões de excelência do serviço ao cliente são cumpridos.*
- 1.3.39.** *E esta necessidade não seria cumprida se atribuíssemos o horário e regime de folgas que V. Exa. peticiona, motivo pelo qual a aceitação do seu pedido é inviável.*
- 1.3.40.** *Conforme já acima mencionado, o seu departamento é composto, atualmente, por três trabalhadores, dos quais, um chefe de mesa (...), um despenseiro (...), que atualmente está ausente por motivos de baixa médica, estando a ser substituído pelo trabalhador ..., com a*

categoria profissional de empregado de mesa) e V. Exa., com a categoria profissional de empregado de mesa principal.

- 1.3.41.** *Os horários de trabalho e esquemas de folga do chefe de mesa não contendem com os restantes trabalhadores desta secção, na medida em que as funções que aquele desempenha são substancialmente distintas e não implicam, a grande maioria das vezes, a execução do próprio serviço.*
- 1.3.42.** *Por esse motivo, a coordenação do serviço e dos trabalhadores externos tem necessariamente que ser realizada pelos restantes trabalhadores, nomeadamente V. Exa. e o seu colega de trabalho ... (atualmente substituído pelo trabalhador ...).*
- 1.3.43.** *Todavia, existem nesta secção outros trabalhadores com necessidades igualmente especiais, nomeadamente no que concerne a questões de parentalidade.*
- 1.3.44.** *Como é do seu conhecimento, o colaborador ..., tem limitações no que concerne aos dias de descanso semanal, decorrentes das responsabilidades parentais em relação ao seu filho menor e que foram reguladas judicialmente.*
- 1.3.45.** *Em determinados fins de semana, o filho menor desse colaborador — cuja guarda esta atribuída á progenitora — fica sobre a sua responsabilidade, motivo pelo qual nesses dias o trabalhador não pode ser escalado para trabalhar sob pena de incumprimento das responsabilidades parentais definidas em sede judicial.*
- 1.3.46.** *Ora, se atribuíssemos a V. Exa. um regime de folgas fixas à sexta-feira e ao sábado, significaria que nos dias em que o referido trabalhador*

tivesse obrigatoriamente que folgar ao sábado pelos motivos acima expostos, o ... não leria nenhum trabalhador ao serviço nos dias em que ocorrem 90% dos eventos organizados, que é absolutamente incompatível com a atividade prestada por aquele.

- 1.3.47.** *A solução passaria necessariamente pela contratação de novos trabalhadores para cobrir as necessidades criadas com a eventual atribuição do horário petitionado por V. Exa. o que acarretaria enormes e injustificados gastos adicionais para o ..., custos que a empresa não tem possibilidade de suportar atualmente.*
- 1.3.48.** *Considerando a relação entre o número de trabalhadores do ... e a amplitude do horário de funcionamento do mesmo, resulta evidente uma grande restrição à gestão e alocação dos recursos às necessidades daquele.*
- 1.3.49.** *O esquema vigente permite garantir (com dificuldade) as condições mínimas de funcionamento do ..., acautelando as folgas e férias de todos os trabalhadores.*
- 1.3.50.** *Atribuir a V. Exa. um regime de folgas fixas, à sexta-feira e ao sábado, resultaria que as folgas do outro trabalhador com uma categoria profissional semelhante à sua raramente iriam corresponder, pelo menos com o sábado, o que configuraria uma situação de desigualdade e discriminação inaceitáveis, a que se juntam as limitações judiciais já acima mencionadas em relação àquele trabalhador.*
- 1.3.51.** *Assim, perante um estabelecimento com um número tão reduzido de elementos, não é possível fixar os dias de descanso semanal sem um aumento do quadro de pessoal.*

- 1.3.52. *Algo que implicaria, naturalmente, prejuízo para o ..., tratando-se de uma exigência irrazoável.*
- 1.3.53. *Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes no estabelecimento, o atendimento sairá prejudicado, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de faturação, na medida em que a qualidade do serviço ficará seriamente comprometida.*
- 1.3.54. *Deste modo, as instalações físicas disponíveis no ... ficariam subaproveitadas por falta de recursos humanos.*
- 1.3.55. *Idêntica conclusão chegamos em relação ao pedido para atribuição de um horário fixo, entre as 08h00m e as 16h30m, uma vez que a volatilidade dos agendamentos de eventos não permite ter trabalhadores afetos a este serviço que tenham um horário totalmente inflexível.*
- 1.3.56. *Dentro dos limites legais, a disponibilidade dos recursos humanos afetos ao ... tem que ser adaptável às reais necessidades e especificidades do sector.*
- 1.3.57. *Além disso, grande parte das vezes os horários existentes no ... são preenchidos por apenas um trabalhador em cada momento, pelo que, caso as suas exigências fossem atendidas, ficaria posta em causa a normal rotatividade dos horários de trabalho implementados.*
- 1.3.58. *Aos demais trabalhadores com responsabilidades de execução do serviço, ser-lhes-ia atribuído sempre um horário noturno, uma vez que os horários da manhã estariam ocupados por V. Exa., o que*

configuraria uma situação de desigualdade e discriminação no local de trabalho, situação com a qual não podemos compactuar.

1.3.59. *Além disso, não se pode olvidar que o pedido realizado por si em relação à hora de entrada e de saída não configuram um pedido de horário flexível mas sim, um verdadeiro pedido de alteração de horário para usufruir de um horário fixo, conforme já melhor explicado acima*

1.3.60. *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento do ..., é este o único esquema organizativo possível.*

1.3.61. *Mesmo alterando-se toda a gestão deste departamento, a atribuição de folgas fixas implicaria a inexistência de trabalhadores em número suficiente para que este pudesse laborar aos fins de semana.*

1.3.62. *A resolução desta questão apenas poderia ser feita mediante a contratação de novos trabalhadores ou, por outra, pela realização de trabalho adicional não previsto, algo que, como certamente saberá, também obedece a determinados limites. Prejudicando ainda as necessidades de repouso e descanso dos restantes trabalhadores.*

1.3.63. *Adicionalmente, se a empresa lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados no como V. Exa. pretende, isso significará excluí-lo do sistema de horários flutuantes em vigor, esquema que permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.*

- 1.3.64. *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 do ..., sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço deste.*
- 1.3.65. *Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho”.*
- 1.4. *Em 27.05.2019, o requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, referindo, nomeadamente o seguinte:*
- 1.4.1. *“No passado dia 2 de Maio o trabalhador ora requerente através de missiva cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas. um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar por um período não inferior a cerca 9 anos em horário flexível ou seja até o seu filho menor de 3 anos completar 12 anos.*
- 1.4.2. *O requerente encontra-se casado e vive em comunhão de mesa e habitação com o seu cônjuge e seu filho, menor, de 3 anos.*
- 1.4.3. *O horário do estabelecimento de ensino/infantário a frequentar pelo citado menor abre encerra pelas 19h em dias úteis e encontra-se igualmente encerrado todos os Sábados e Domingos.*

- 1.4.4. *O horário que o requerente tem vindo a cumprir envolve folgas rotativas durante a semana e impõe-lhe a prestação de trabalho aos fins de semana.*
- 1.4.5. *Face aos horários que lhe vem sendo impostos por V. Exas. o requerente não conseguirá estar com o seu filho, sendo certo que quase todas as semanas o horário é ilegalmente alterado sendo que o requerente só é avisado desse facto com cerca de 4 dias de antecedência.*
- 1.4.6. *O horário flexível proposto de Domingo a Quinta-Feira com dias de descanso semanal às Sextas-feiras e Sábados permite entregar e recolher o seu filho no e ao estabelecimento de ensino/infantário citado bem como acompanhar e guardar o menor a partir das 19.00 em dias de semana e aos Sábados e Domingos.*
- 1.4.7. *O que neste momento é impraticável tendo em consideração os horários ora pretendidos impor por V. Exas. e que se encontram vertidos na sua missiva em que manifesta a intenção de recusa à pretensão da requerente.*
- 1.4.8. *Ora, ao contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, o respondente teria naqueles referidos dias de Segunda a Quinta-feira sempre o período antes das a partir das 18.30h e todos os Sábados, momentos em que estava livre e, absolutamente essenciais aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e paternais.*
- 1.4.9. *Nomeadamente abria-lhe a possibilidade de recolher o seu filho menor do estabelecimento de ensino retro, guardá-lo aos Sábados no citado período temporal, bem como para o cumprimento dos*

restantes deveres sobretudo paternais de educação, cuidado e acompanhamento do mesmo, como supra se refere, menor.

- 1.4.10.** *A mãe do seu filho com exceção do Domingo, não tem possibilidade de prestar esse acompanhamento ou apoio. O cumprimento pela requerente do seu atual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor do período supra aludido a partir das 19.00h momento em que o infantário encerra para cuidar e acompanhar o seu filho bem como aos Sábados.*
- 1.4.11.** *Nessas horas o seu filho tem de ficar com o ora requerente, não havendo mais ninguém que o possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento do seu filho durante todo esse período do dia nomeadamente para ir buscar o seu filho ao infantário e ficar com ele depois disso. Não tem nesse aspeto qualquer solução a título gracioso sendo que a título oneroso não dispõe de capacidade económica para assim optar.*
- 1.4.12.** *O requerente sugeriu tal horário entre outros mas sem limitação de forma a poder recolher o menor ao infantário e ficar com ele após esse momento, e acompanhá-lo as Sábados nos períodos supra não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas, nem de obter para si qualquer privilegio em relação às/aos demais colegas como parece ser essa a V/ interpretação.*
- 1.4.13.** *Convirá também sublinhar que o fundamento era exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de*

trabalho impede a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a, o que não aconteceu neste caso, no processo inicial nem em sede da reclamação, ao continuar sem ser feita alusão, em concreto, à organização dos tempos de trabalho ou à demonstração das razões ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tal como determina o mesmo artigo 57.º.

1.4.14. *Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas. a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas. de contratar novo colaborador para substituir a Requerente no período em que está ausente.*

1.4.15. *E de resto, a empresa tem dezenas de outros trabalhadores no seu quadro de pessoal efetivo, muitos dos quais com a categoria profissional do ora requerente e que desempenham as mesmíssimas funções do requerente, existindo assim diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que o mesmo não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-lo.*

1.4.16. *Sendo igualmente certo que o horário ora proposto não colide com a realização de quaisquer outros deveres laborais e organizacionais e/ou serviço da empresa - nem Vexas. especificam quais as concretas tarefas operacionais e administrativas saem prejudicadas pela alteração de horário — sendo igualmente certo que para além dos colaboradores que referem, detêm no seu quadro de pessoal, outros*

que muito embora com diversa categoria desempenham as mesmíssimas tarefas e tem similares responsabilidades funcionais do respondente.

- 1.4.17.** *Aliás nos períodos de ausência do requerente — férias, baixas ou quaisquer outro - é um dado adquirido que o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância.*
- 1.4.18.** *Ademais, mesmo que os genéricos e vagos argumentos apresentados por V. Exas. correspondessem à realidade e frise-se não correspondem tomando os mesmos em consideração não se percebe, nem V. Exas. o explicam com factos concretos porque e que a circunstância do requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa.*
- 1.4.19.** *Limitam-se a genericamente assim o arguir sem no entanto descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão.*
- 1.4.20.** *Aliás V. Exas. confessadamente admitem que o mercado é volátil e o volume e quantidade do serviço sofre - como de resto sucede em todas as empresas e é do conhecimento geral - diversas oscilações pelo que cingirem-se às afirmações vertidas ria V/ resposta é meramente conclusivo e insuficiente.*
- 1.4.21.** *Sendo manifestamente falso que o horário proposto pelo Requerente colida com o bom funcionamento da secção.*
- 1.4.22.** *Aliás o horário ora proposto com as folgas aos dias sugeridos foi de resto o horário que o requerente praticou nos últimos sete anos.*

- 1.4.23. *E só recentemente a requerida pretendeu impor sucessiva e ilegalmente uma série de outros horários que vão sendo sucessivamente alterados sem respeitar os normativos legais que regem a matéria.*
- 1.4.24. *É a própria requerida que assim confessadamente o admite na sua missiva em que manifesta a sua recusa ao horário flexível requerido. E frise-se que ao contrário do afirmado, o trabalhador ... tem um horário fixo.*
- 1.4.25. *O próprio requerente, desde há sete anos até bem recentemente tinha folgas fixas à Sexta e Sábado.*
- 1.4.26. *E assim sendo face ao exposto, e ao que crê o requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir o trabalhador sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são falsas, ou são genéricas, abstratas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido”.*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

- 2.1.1.** Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).
- 2.1.2.** Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*
- 2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).
- 2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*
- 2.2.1.** Nos termos do n.º3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: *“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”.*

2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar 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”.*

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“ a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”* , e que *“os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”* , estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

2.4. No que se refere ao horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, é de salientar

que dentro do citado horário flexível cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

- 2.5. Assim, ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.6. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.
- 2.7. Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.

- 2.8.** Ora, a entidade empregadora apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza 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 aquele trabalhador no seu local de trabalho, não importando aqui situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares
- 3.2.** A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.