

PARECER N.º 340/CITE/2019

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

Processo n.º 2213/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 31.05.2019, por correio eletrónico, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, datado de 06.05.2019, a trabalhadora requer o seguinte:
 - Nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, a “manutenção do meu horário de trabalho em vigor, isto é – das 07h.00 às 13h.00 de cada dia de trabalho, (...) na medida em que sou mãe da menor..., nascida a 14/04/2016, que comigo reside habitualmente” (cf. que junta).
- 1.3. Junta ao pedido uma Certidão de Nascimento da menor e Declaração da entidade patronal do cônjuge e pai da criança, donde se extrai que o mesmo efetua um horário de três turnos de segunda a sexta-feira (08h00-16h.00; 09h.00-16h.00, e 16h.00-24h.00).

1.4. Em 23.05.2019, através de carta registada com AR dirigida á trabalhadora requerente, a entidade empregadora notifica-a da intenção de recusa nos seguintes termos:

- O pedido que V. Exa. apresenta não consubstancia um pedido de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (doravante "CT"), mas sim um pedido de horário fixo (sem qualquer flexibilidade, portanto, como resulta do n.º 3 do artigo 56.º do CT).
- De todo o modo, verificamos também que a empresa tem motivos para recusar o pedido apresentado por V. Exa., não só pelas razões já expostas, como também por razões que se prendem com exigências imperiosas de funcionamento da empresa e por razões que se prendem com a impossibilidade de substituir V. Exa., a saber:
 - O ... explorado por esta empresa, onde V. Exa. labora, encontra-se aberto ao público das 9h:00 às 22h:00, representando uma grande amplitude horária.
 - Como V. Exa. bem sabe, o departamento de ... em que trabalha (que constitui as secções ...) tem, de momento, os seguintes funcionários:
 - 1 – ...
 - 2 – ...
 - 3 – ...
 - 4 – ...
 - 5 – ...
- Sucede que o funcionário ... apresentou a sua carta de demissão e a sua saída ocorre a dia 04.06.2019, conforme documento junto a este processo (...) que poderá ser consultado por V. Exa. na empresa, bem como todos os outros documentos que justificam a presente recusa de

atribuição de HF e que apenas não são enviados/entregues com a mesma, por motivos de proteção dos dados pessoais dos seus colegas.

- Em face do exposto, restarão na secção em que V. Exa. labora apenas as seguintes funcionárias:
 - 1 - ...
 - 2 - ...
 - 3 - ...
 - 4 - ...
- A funcionária ... encontra-se em situação de dispensa para amamentação, conforme atestados médicos que V. Exa. também poderá consultar na empresa e serão anexos a este processo.
- A funcionária ... é adjunta do responsável das três secções e é a funcionária que faz as encomendas das três secções na ausência do responsável e faz as encomendas para os dois pontos de venda da ... (...). As encomendas só podem ser efetuadas de manhã, pois os dossiers de encomendas na Central de Compras (...) só se encontram abertos de manhã. A mercadoria destas secções é, em 90% das vezes, entregue via Central, com encomendas via Central efetuadas no período da manhã."
- "A saída do funcionário ..., que fazia a secção dos congelados com horários rotativos, manhã e tarde, vai ser assumida pela funcionária ... que fará, tal como o V. manhã e tarde (fechos).
- Desde já adiantamos a V. Exa. que, infelizmente, a empresa não se encontra em condições financeiras para efetuar a substituição do funcionário que se demitiu (...), dada a situação de fragilidade económica em que se encontra, e que se agravou depois do violento incêndio sofrido no passado dia 06.11.2018, que obrigou ao encerramento total do ... de ..., cuja reabertura apenas aconteceu a 14.02.2019.

- A empresa encontra-se atualmente numa situação de abertura provisória, com um volume de negócios abaixo do necessário para o equilíbrio económico-financeiro que necessita para a manutenção de todos os postos de trabalho que tinha a data em que o incêndio ocorreu. Recorde-se que a empresa manteve todos os postos de trabalho apesar dos três meses e meio de inatividade, pelo que acumulou muitos prejuízos (que já ascendem a valor superior a 3.000.000 € a data de 31.03.2019), que a impedem de contratar novos trabalhadores para substituir aqueles que saem voluntariamente.
- Para a ... e ... ficam afetos V. Exa. e a funcionária ..., que se encontra com dispensa para amamentação e também não pretende fazer fecho (16h-22h), acresce que a lei permite a esta trabalhadora não trabalhar para além das 20h (trabalho noturno).
- Em face do exposto, resta a empresa colocar V. Exa. em alternância com a trabalhadora ... a fazerem abertura e fechos, pelo menos até que o período de amamentação da funcionária ... termine e contanto que esta não apresente também pedido de HF, sob pena de, nos dias em que a trabalhadora ... faz abertura, o ... não dispor de qualquer funcionário nas secções de iogurtes, congelados e ... das 15h:00 às 23h:00.
- Importa ainda referir, que os congelados chegam sempre de manhã, e nos dias em que chegam têm de ser colocados maioritariamente na loja, pois não podem ser todos armazenados pela falta de espaço em câmara, pelo que a situação de "não dispor de qualquer funcionário nas secções de iogurtes, congelados e ... das 15h:00 às 22h:00" não se afigura viável.
- Remetemos, em anexo, o horário de trabalho atual, dado que V. Exa. se recusou a fazer horário de fecho (doc. 1), onde se percebe que, se V. Exa. não efetuar alternadamente os horários de fecho e abertura, a

empresa não tem ninguém para assegurar o fecho das 15h.00 às 23h.00, designadamente nas folgas e nas frias da trabalhadora ...

- Para evitar a presente recusa, no passado dia 18 de maio, a Diretora Financeira, o Diretor de Loja e o Chefe da Secção reuniu com V. Exa. e com as colegas ... e ..., com intuito de obter um consenso que agradasse às três, indo ao encontro da melhor conciliação possível entre a vida pessoal e a vida profissional de todas.
- A V. Exa. solicitámos que, com antecedência de 15 dias nos entregasse o horário de trabalho do outro progenitor, de forma a tentarmos agendar-lhe apenas horário de fecho nos dias em que o mesmo se encontre de folga ou saia às 16h.00. V. Exa. ficou de falar com o outro progenitor, mas até à data ainda não nos confirmou se esta situação é exequível.
- A colega ... (em situação de dispensa para amamentação e possibilidade de recusa de trabalho para além das 20h) foi perentória a afirmar que não fará horários de fecho.
- A colega ... só aceitaria fazer sempre fechados, se em contrapartida folgasse sempre aos fins-de-semana, o que não deixou a ... satisfeita, pois também quer folgar aos fins-de-semana.
- Em face do exposto, e porque a empresa sempre ficaria sem trabalhadora para assegurar fecho nos dias de folga e férias da trabalhadora ..., também esta solução foi rejeitada.
- Em face das exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de lhe assegurar a ausência de horários de fecho em todos os dias da semana, acima melhor descritas, verifica-se que a empresa não tem condições para aceder ao seu pedido, tal como se encontra formulado. Pelo que, na ausência de acordo/entendimento,

terá de o reencaminhar para a CITE, cuja resposta pode prejudicava V. Exa. ou qualquer uma das restantes colegas.

- A empresa ainda equacionou recusar-lhe apenas parcialmente o pedido de trabalho das 7h.00 às 13h.30 (e não 13h.00 como, certamente por lapso V. Exa. escreveu), colocando-a a fazer fechos (16h.00 as 22h.00) apenas aos fins de semana (e aceitando o horário pedido durante a semana), por isso, simulou um novo horário (que aqui também se anexa - doc. 2), e verificou que, por exemplo, ao sábado apenas teria V. Exa. a fazer o fecho e não teria ninguém para fazer manhãs, exceto a trabalhadora ..., que, como já explicado, se encontra a efetuar encomendas e a fazer a preparação dos folhetos. Acresce que à sexta-feira de manhã chegam os congelados à loja, e não tendo a loja capacidade de armazenamento na câmara, será necessário que a trabalhadora ... reponha os congelados na loja.
- Para assegurar todo o horário de funcionamento da loja na secção em que V. Exa. se insere, é necessário praticar os horários melhor especificados nos horários anexos (simulação como pedido de HF de V. Exa. - doc. 1; simulação com a recusa parcial do pedido - Doc. 2, e horário necessário que assegure a amplitude horária da secção - doc. 3) ou seja:
 - A - Das 6h.00 às 15h.00;
 - B - Das 7h.00 às 13h.30;
 - C - Das 13h.00 às 22h.00;
 - D - Das 07h.00 às 16.00h.
- As restantes colegas de V. Exa. com possibilidade de efetuar horários de fecho na secção em que trabalha são apenas a trabalhadora ... e a trabalhadora ... A trabalhadora ... dispõe de dispensa para amamentação e encontra-se em situação de recusar trabalhar para além das 20h, acrescentando que o outro progenitor do seu filho trabalha de noite. A trabalhadora ... só aceitaria efetuar sempre fechos se

folgasse sempre aos fins-de-semana, e atento o CCT aplicável que confere a todas o direito a 15 domingos por ano, cinco dos quais acompanhados de sábado, a empresa ficaria sem trabalhadora para realizar fecho nos dias em que a R. folgasse e estivesse de férias e impossibilitaria a concessão dos ditos domingos e fins de semana às três (se a empresa aceitasse que a R. folgasse sempre aos fins de semana para esta efetuar sempre fecho, não conseguiria assegurar os 15 domingos e cinco fins de semana a V. Exa. e a trabalhadora ...).

- A solução de recusa apenas parcial do seu pedido de HF, isto é, só recusar o horário 7h-13h30 aos fins-de-semana, surgiu porque da declaração que V. Exa. junta do outro progenitor resulta que o mesmo trabalha apenas de segunda a sexta-feira. Ou seja, para além das exigências imperiosas de funcionamento da empresa que a impedem de lhe conceder sempre o horário das 7h-13h30, verifica-se que inexistem necessidades parentais de V. Exa. que a impeçam de realizar fechos, pelo menos aos fins de semana. No entanto, também esta solução de recusa parcial se verificou inviável, porque para lhe assegurar a si e às suas colegas os 15 domingos/ano, nos domingos concedidos às suas colegas, em que V. Exa. efetuasse fecho, a empresa não teria trabalhadora para assegurar o horário de abertura.
- Em face do exposto, não resta à empresa outra hipótese que não seja a de recusa total do pedido de HF de V. Exa., tal como o mesmo se encontra formulado, sem prejuízo de a empresa assumir o compromisso de tentar elaborar os horários de trabalho, já a partir de junho, atendendo às suas necessidades parentais e responsabilidades familiares, verificadas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo dos sábados e domingos a que tem direito, nos termos do CCT aplicável, reiterando, por isso, o pedido de entrega (com 15 dias de antecedência em relação ao início do mês seguinte, dos horários do outro progenitor da sua filha, de modo a tentar que a ... realize o menor numero de fechos possível e, se possível, apenas aos fins-de-semana ou

quando o outro progenitor saia do emprego às 16h. Mais se compromete a empresa a reduzir-lhe ainda mais a atribuição de horários de fecho (16h-22h), quando a colega ... terminar a dispensa para amamentação que está a usufruir e quando a empresa puder começar a contratar mais trabalhadores, o que de momento é totalmente inviável, por já ter acumulado mais de € 3.000.00.00 de prejuízo (conforme balancete que também será anexo a este processo e enviado à CITE, disponível para consulta par V. Exa.), que não só a impede de contratar mais trabalhadores, como a obrigará a uma redução de custos e reestruturação do pessoal contratado, para reverter os prejuízos acumulados.

- Em face do exposto, agradecemos que, dentro do prazo legal, nos informe se aceita esta solução de compromisso, bem como o prazo durante o qual necessita que o mesmo vigore, sendo que na ausência de acordo, o processo será remetido à CITE.

1.5. Em sede de instrução, e em aditamento, a entidade empregadora remeteu a resposta da trabalhadora, dando sem efeito o pedido efetuado, reformulando-o nos seguintes termos:

“Assunto: Revogação do anterior e novo pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível

(...)

Acuso a receção da V /carta datada de 22 de maio passado, cujo conteúdo mereceu a minha melhor atenção.

Sobre o exposto e dado as deficiências alegadas por V. Exas na formulação do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível por responsabilidades parentais, venho por esta revogar e dar sem efeito o pedido anterior a apresentar novo pedido nos termos seguintes.

Assim, serve a presente para renovar o pedido para trabalhar em regime de horário de trabalho flexível nos termos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Com efeito, sou mãe de uma filha (...), nascida em 14 de abril de 2016, que comigo vive em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado (...) que aqui se junta como doc. 01.

O horário de trabalho que a Requerente pretende no regime de flexibilidade é o da hora de início do trabalho ser a partir das 7h.00, de segunda-feira a domingo, e a hora de saída não ser depois das 15h.30.

O prazo previsto é de 3 anos, até à entrada da minha filha no ensino primário, sem prejuízo de, caso seja necessário, poder requerer outra autorização de trabalho flexível.

O pai da minha filha (...) trabalha no regime de turnos rotativos, de segundo a sexta-feira, das 08h.00 às 16h.00, das 9h.00 às 16h.00 e das 16h.00 às 24h.00, sem prejuízo de frequentemente ser chamado para realizar trabalho suplementar durante a semana, aos fins de semana e em dia feriado, conforme declaração da empresa que aqui se junta como documento nº 2.

Assim, solicito que no prazo de 20 dias contados a partir da receção deste pedido me comuniquem por escrito a vossa decisão.

Pede deferimento,"

- 1.6. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 02.05.2019, por correio eletrónico.
- 1.7. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":
" (...) 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 (...)”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*
- 2.2.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.3.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens

e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar*

medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.9.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado

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

a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

- 2.10.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *"Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país."*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*
- 2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito *"(...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

- 2.14.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.15.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não

observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.19.** Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.20.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 2.21.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em

cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.23. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada

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.

pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

- 2.24.** Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.
- 2.25.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadoras/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)].
- 2.26.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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.

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

- 2.27. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.
- 2.28. No caso em análise, a trabalhadora requer concessão de horário de trabalho flexível, no período entre as 07:00h e as 13.30h, a realizar de segunda feira a domingo, pelo prazo de três anos, isto é, até á sua filha entrar no ensino primário.
- 2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora demonstra, objetiva e inequivocamente, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, tendo ficado *in casu* demonstrado que o horário flexível, nos termos formulados, colocaria em causa a organização e funcionamento do “departamento de OPLS – outros produtos de livre-serviço”, setor onde presta funções a trabalhadora requerente, tendo ficado provada a existência de períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados no caso do horário, nos termos formulados, ser lhe ser atribuído – no caso, horários de fins de semana –, tendo em conta a falta de trabalhadores que assegurem o funcionamento deste setor durante os fins de semana, face

os recursos humanos disponíveis e alocáveis.

2.30. Na intenção de recusa são materializados constrangimentos concretos na aplicação do horário flexível solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, isto é, são indicados factos concretos e circunstâncias substantivas que integram o conceito de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, enquadráveis no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.31. Esta Comissão tem reiteradamente defendido que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao/à empregador/a a demonstração inequívoca 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.

2.29. Ora, do exame exaustivo dos elementos do processo resultam demonstradas objetivamente as referidas exigências imperiosas de funcionamento da empresa, na medida em que foram aduzidos pela entidade empregadora factos concretos que permitam estabelecer um nexo causal entre a autorização do horário flexível concretamente solicitado e a impossibilidade de funcionamento daquele serviço nos turnos a realizar durante os fins de semana.

2.50. As entidades empregadoras no âmbito dos seus poderes de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, podem regular os horários de trabalho das suas equipas de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento da empresa e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida dos trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., na medida em que se encontram demonstradas exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DAS/OS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.