

PARECER n.º 487/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 3248/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13.08.2019, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Operadora especializada.

1.1.2. Em 16.07.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme muito sucintamente se transcreve:"

"..."

"Tendo em conta que trabalho por turnos com horários compreendidos entre as 9h30m e as 23h30m, com folgas rotativas, pretendo que me seja atribuído um horário flexível compreendido entre as 09h30 e as 18h30m (turno da manhã)em dias úteis excluindo sábados, domingos e feriados. Por ter uma filha menor de 12 anos, que comigo vive em comunhão de mesa e habitação".

1.1.3. Em 07.08.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa:"

(...)

" V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 09h30 e as 18h30, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, 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. Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Aliás, V. Exa. chega a identificar as pretensas plataformas, mas as plataformas indicadas, além de não respeitarem as normas legais aplicáveis, são todas elas fixas, já que o horário indicado corresponde a um período normal de trabalho de 8 horas. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa aos sábados e aos domingos, requerendo ainda a não prestação de trabalho em dias de feriado. 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. (b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora Especializada na loja ... - ... (doravante designada por «loja»), exercendo as funções de vendedora. A loja está aberta ao público todos os dias entre as 10h00 às 23h00. 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 7 trabalhadores, dos quais 4 trabalham a tempo inteiro e 3 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. À semelhança dos restantes trabalhadores, que exercem a sua atividade de forma polivalente, estão-lhe acometidas funções relacionadas com vendas, o que implica, consabidamente, uma forte componente de atendimento ao cliente, mas também funções relacionadas com a abertura ou fecho de loja. 4. V. Exa. teve formação específica para implementar em loja diretrizes centrais e regionais de Visual Merchandising, assegurando a reposição de artigos de acordo com a estratégia visual indicada pela 5. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, apresentando, por isso, vários horários:

a. 09h30 às 18h30 (Abertura)

b. 10h30 às 19h30 (Intermédio)

c. 11 h00 às 20h00 (Intermédio)

d. 14h30 às 15h30 (Fecho)

6. Os trabalhadores a tempo parcial fazem os horários dizem respeito a horas de maior movimento ou intervalos para refeição, tais como os períodos compreendidos entre as 13h30 e as 17h30; 18h30 e as 22h30; 19h30 e as 23:30. 7. A loja não poderá abrir ao público se tiver menos do que 3 trabalhadores (equivalente a 3 trabalhadores a tempo completo), sendo o número mínimo ideal, para garantir os níveis de serviço aos fins de semana, 4 trabalhadores. 8. Caso o número de trabalhadores disponíveis seja inferior a este número, a loja não conseguirá garantir as várias tarefas necessárias ao seu funcionamento, incluindo procedimentos legalmente impostos. 9. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se todos os dias ao final da tarde, mas principalmente aos fins de semana, altura em que as vendas aumentam consideravelmente. Ora, 10. V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 09h30 e as 18h30. 11. Além disto, solicitou folgas fixas ao sábado e ao domingo, com exclusão de trabalho aos feriados da empresa. Por forma a avaliar a atribuição do horário e a alteração do regime de folgas, foram feitas várias análises e simulações, mesmo com a alteração do esquema organizativo da loja, tudo no sentido de tentar aceder ao seu pedido. 21. Nas atuais circunstâncias, o número de trabalhadores existente em loja 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. 22. Apesar das dificuldades, a loja conseguiria ajustar os horários para que lhe tentasse atribuir um horário compatível. 23. Mas que ainda assim poderia não corresponder necessariamente à sua exigência, dado que a loja apresentará, a curto e médio prazo, condicionalismos adicionais. 24. Isto porque, por um lado, V. Exa. se encontra de licença de maternidade, pelo que, aquando do seu regresso, beneficiará de dispensa para amamentação, 25. O mesmo sucedendo em relação à gerente de loja, que se encontra de licença de maternidade até outubro e estará também limitada nos horários que poderá realizar, além da dispensa. 26. Deste modo, quer V. Exa., quer a outra trabalhadora identificada, não poderão realizar horários cujo término ocorra após as 20h00. 27. Esta circunstância, a que se alia a pequena dimensão do quadro de trabalhadores da loja, implica que a loja não possa atribuir um horário fixo, talqualmente foi solicitado. 28. Em face do exposto, a loja não poderá atribuir o horário solicitado (horário este que exigiria a reformulação da organização da loja), pois

implicaria um prejuízo sério para a loja. Porém, é relativamente aos fins de semana e, na mesma lógica, aos feriados, que se verificam maiores dificuldades, altura em que a loja carece de um mínimo de 4 trabalhadores. 30. O fim de semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos. 31. Se lhe forem atribuídas folgas fixas, mantendo-se a rotatividade dos dias de folga dos restantes trabalhadores, caso estejam trabalhadores a gozar férias ou de folga, haverá alturas em que a loja só terá disponíveis 3 trabalhadores ao fim de semana. 32. Que, como já se referiu, teria um impacto direto na loja, implicando a perda de vendas, 33. Dado que ao não se garantir o número necessário de pessoas no período de afluência perdem-se vendas por não se conseguir assegurar atendimento e reposição de stock. 34. Inclusive, foi possível apurar que em determinados momentos apenas estariam 2 pessoas em loja, quando deveriam ser no mínimo 3 ou 4. 35. 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 loja poderia deixar de ter atendimento em qualquer um dos horários, bem como na hora de refeição do trabalhador presente em loja. 36. O Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que «nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias». 37. Assim, em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, a atribuição do horário solicitado levaria à não realização de um dos turnos, algo que só seria possível colmatar mediante a contratação de outro trabalhador. 38. Além de que a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal. 39. Ademais, o funcionamento da loja ficaria comprometido pela atribuição de um horário fixo e folgas fixas devido ao facto de existir um aumento considerável das vendas ao fim de semana, em particular no período da noite. 40. 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. 41. 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. 42. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a loja 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. 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 em relação à sua imagem, mas sobretudo quanto às vendas. 45. Principalmente durante os sábados, domingos e feriados, altura em que a loja deixaria 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-la 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. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.”

1.1.4. Da apreciação da trabalhadora consta o seguinte, como sucintamente se transcreve:

“Apesar de não fazer parte das minhas competências a gestão de loja ou mesmo política de recrutamento, sei que dois dos colaboradores contratados a tempo inteiro para a loja onde me encontro inserida, vão cessar funções com empresa, considerando eu no meu leigo entendimento que existe aqui a possibilidade de se efetuar uma contratação de

acordo com a nova realidade e necessidades da loja. Ponto 3. Comprometo-me a assegurar a abertura da loja e todos os procedimentos inerentes. Ponto 4. Como referido, a minha formação em Visual Merchandising tem como objetivo a implantação dos artigos na loja, adaptar o artigo em relação à realidade da loja e também stock. Estas funções têm diretrizes muito bem definidas por vós, sendo que tal trabalho só pode ser feito em horário de menor movimento (sendo indicado por vocês o início da manhã como horário preferido para tais trabalhos). É, segundo as vossas indicações, expressamente proibido fazer este tipo de alterações ao fim de semana e feriados, o que está em concordância com o meu pedido. Ponto 5. Comprometo-me a fazer o horário de abertura. Ponto 24. Não foi referido em momento algum o meu pedido a dispensa para amamentação por não se tratar do mesmo assunto. Ponto 40. Não me posso comprometer/ responsabilizar pela incapacidade de resposta as solicitações dos clientes. Ponto 47. Não é minha intenção prejudicar nem tão pouco usufruir de um tratamento preferencial, é uma necessidade que a minha filha tem. Tenho em consideração toda a equipa onde me integro, mas as necessidades da minha filha e da minha realidade familiar fazem com que insista neste pedido. Sem mais assunto, peço que envie o pedido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego."

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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

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

2.5.3. 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:

- 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.

2.6.1. 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

1

Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1º e 2º Pisos, 1900-064 Lisboa • TELEFONE: 215 954 000 • E-MAIL: geral@cite.pt

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: "Tendo em conta que trabalho por turnos com horários compreendidos entre as 9h30m e as 23h30m, com folgas rotativas, pretendo que me seja atribuído um horário flexível compreendido entre as 09h30 e as 18h30m (turno da manhã) em dias úteis excluindo sábados, domingos e feriados. Por ter uma filha menor de 12 anos, que comigo vive em comunhão de mesa e habitação."

2.10. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *"Ora, V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 09h30 e as 18h30. 11. Além disto, solicitou folgas fixas ao sábado e ao domingo, com exclusão de trabalho aos feriados da empresa. Por forma a avaliar a atribuição do horário e a alteração do regime de folgas, foram feitas várias análises e simulações, mesmo com a alteração do esquema organizativo da loja, tudo no sentido de tentar aceder ao seu pedido. 21. Nas atuais circunstâncias, o número de trabalhadores existente em loja 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. 22. Apesar das dificuldades, a loja conseguiria ajustar os horários para que lhe tentasse atribuir um horário compatível. 23. Mas que ainda assim poderia não corresponder necessariamente à sua exigência, dado que a loja apresentará, a curto e médio prazo, condicionalismos adicionais. 24. Isto porque, por um lado, V. Exa. se encontra de licença de maternidade, pelo que, aquando do seu regresso, beneficiará de dispensa para amamentação, 25. O mesmo sucedendo em relação à gerente de loja, que se encontra de licença de maternidade até outubro e estará também limitada nos horários que poderá realizar, além da dispensa. 26. Deste modo, quer V. Exa., quer a outra trabalhadora*

identificada, não poderão realizar horários cujo término ocorra após as 20h00. 27. Esta circunstância, a que se alia a pequena dimensão do quadro de trabalhadores da loja, implica que a loja não possa atribuir um horário fixo, talqualmente foi solicitado. 28. Em face do exposto, a loja não poderá atribuir o horário solicitado (horário este que exigiria a reformulação da organização da loja), pois implicaria um prejuízo sério para a loja. Porém, é relativamente aos fins de semana e, na mesma lógica, aos feriados, que se verificam maiores dificuldades, altura em que a loja carece de um mínimo de 4 trabalhadores.”

2.11. Notificada para exercer o seu direito à apreciação, a trabalhadora refere sucintamente:

“Apesar de não fazer parte das minhas competências a gestão de loja ou mesmo política de recrutamento, sei que dois dos colaboradores contratados a tempo inteiro para a loja onde me encontro inserida, vão cessar funções com empresa, considerando eu no meu leigo entendimento que existe aqui a possibilidade de se efetuar uma contratação de acordo com a nova realidade e necessidades da loja. Ponto 3. Comprometo-me a assegurar a abertura da loja e todos os procedimentos inerentes. Ponto 4. Como referido, a minha formação em Visual Merchandising tem como objetivo a implantação dos artigos na loja, adaptar o artigo em relação à realidade da loja e também stock. Estas funções têm diretrizes muito bem definidas por vós, sendo que tal trabalho só pode ser feito em horário de menor movimento (sendo indicado por vocês o início da manhã como horário preferido para tais trabalhos). É, segundo as vossas indicações, expressamente proibido fazer este tipo de alterações ao fim de semana e feriados, o que está em concordância com o meu pedido. Ponto 5. Comprometo-me a fazer o horário de abertura. Ponto 24. Não foi referido em momento algum o meu pedido a dispensa para amamentação por não se tratar do mesmo assunto. Ponto 40. Não me posso comprometer/ responsabilizar pela incapacidade de resposta as solicitações dos clientes. Ponto 47. Não é minha intenção prejudicar nem tão pouco usufruir de um tratamento preferencial, é uma necessidade que a ..., minha filha tem. Tenho em consideração toda a equipa onde me integro, mas as necessidades da minha filha e da minha realidade familiar fazem com que insista neste pedido. Sem mais assunto, peço que envie o pedido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego”.

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

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.

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 normal 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*

- 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.
- 2.14.** Assim a trabalhadora requer poder trabalhar entre 9.30h e as 18.30h, respeitando desta forma na íntegra as horas de trabalho para que foi contratada, já que na loja se pratica o horário que a mesma solicita, conforme confirma na intenção de recusa, no entanto, a entidade empregadora não juntou nenhum mapa de horários, para podermos verificar.
- 2.15.** Uma vez que o pai da criança trabalha durante a semana até às 2h e também ao fim de semana, não têm ninguém para ficar com a criança, requer por isso, não trabalhar aos fins de semana, uma vez que só assim poderá conseguir, conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, já que tem uma filha, de apenas 6 meses.
- 2.16.** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, menciona como sendo razões imperiosas, o facto de apenas existirem 7 trabalhadores na loja, 4 a tempo inteiro e 3 a tempo parcial, no entanto, não envia nenhum horário, para se poder verificar, se efetivamente ficam períodos a descoberto. Desconhecendo-se quantos e quantas exercerem as mesmas funções da trabalhadora, ora

distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionamentos 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.

requerente, e no caso de ser necessário, quem a poderia substituir.

- 2.17.** 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.
- 2.18.** 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 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.
- 2.19.** 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.”

- 2.20.** Assim, a verdade é que, 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 – ... em ..., não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento da mesma. Sabemos que são 7 trabalhadores/as, diz-se 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. Deve assim, ser atribuído o horário requerido à trabalhadora, para esta poder prestar auxílio à sua filha de 6 meses e assim poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.-
- 2.21.** 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 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.

2.22. Face ao que antecede, conclui-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento 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 à ..., 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 28 DE AGOSTO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE

P
O
R
T
U
G
A
L

(
C
A
P