

PARECER N.º 54/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 186/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.01.2019, através de correio eletrónico, da sociedade ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., operadora da loja ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, foi entregue em mão em 14.12.2018, e o seu teor é o que se transcreve:

“Nos termos do disposto artigo 56.º da Lei n.º 7 /2009 de 12 de fevereiro, venho informar V.ª Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores de 12anos (... , de 8 anos, e ... , de 4 meses), pelo período inicial de 2 (dois) anos, com início a 5 de janeiro, conforme aditamento de 14 dezembro de 2018 celebrado ao contrato de trabalho de 18 de Abril de 2011.

Sugiro assim que as 40h/semana 8h/dia sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho: entre 8h30 e as 17h30, sendo o descanso semanal ao fim de semana (sábado e domingo), devido ao facto da ama/ATL não ter horário ao fim de semana.

Declaro ainda viver com os menores em comunhão de mesa e habitação (declaração em anexo).

1.3. A trabalhadora juntou ao pedido um atestado da Junta de Freguesia de... referente à composição do agregado familiar, e declaração do ATL de..., com excerto do regulamento interno e comprovativo do pagamento da mensalidade de novembro.

1.4. Em 02.01.2019, a entidade empregadora remeteu, por carta registada com aviso de receção, à trabalhadora, a intenção de recusa, a qual foi rececionada a 07.01.2019, e cujos excertos relevantes, em síntese, se transcrevem:

“Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 14 de dezembro de 2018, da carta que entregou em mão dirigida a ..., indicando que pretende «(...) trabalhar em regime de horário flexível (...)». Mais indicou que pretende um horário entre as 08h30 e as 17h30 e folgas fixas ao fim de semana, pelo período de 2 anos, com início a 5 de janeiro.

(...)

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:

(...)

Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de loja no ... (doravante designada por «loja»), exercendo as funções na secção de cafetaria. A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h30 e as 21 h00.

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 47 trabalhadores, dos quais 28 trabalham a tempo inteiro.
2. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e de rotatividade dos dias de descanso semanal.

3. Por sua vez, V. Exa. integra a secção de cafetaria, composta por 4 trabalhadores a tempo inteiro e 1 a tempo parcial.

4. Todavia, um dos trabalhadores acima indicados está alocado a outras funções da secção de frescos, para compensar as suas necessidades normais de funcionamento conforme a afluência de clientes, e, independentemente disso, sempre que algum trabalhador esteja de férias (algo que ocorre todos os meses, com exceção da Páscoa e do mês de dezembro).

(...)

9. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, apresentando, por isso, vários horários diferentes.

10. No entanto, é possível identificar os turnos principais:

a) 07h00 às 17h00 (Abertura)

b) 09h00 às 19h00 (Intermédio)

c) 11h30 às 21h30 (Fecho)

11. Por forma a assegurar as condições mínimas de funcionamento, e necessário garantir que existem 2 trabalhadores, 1 no horário de abertura e outro no horário de fecho, pois só dessa forma é que se torna possível assegurar o atendimento ao cliente durante todo o dia e garantir a realização das tarefas desta secção.

12. Caso o numero de trabalhadores disponíveis seja inferior a este numero, a secção não conseguira garantir as varias tarefas necessárias ao seu funcionamento, nem tampouco garantir os procedimentos legalmente impostos.

13. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se ao todos os dias ao final da tarde, mas em particular aos fins de semana, entre as 09h00 e as 01h00, entre as 11h00 e as 13h00 e entre as 17h00 e as 19h00.

Ora,

14. V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 08h30 e as 17h30, horário este que não está previsto na forma de organização da loja.

15. Além disto, solicitou folgas fixas ao sábado e ao domingo.

16. Como já se indicou, a secção de cafetaria carece de 2 trabalhadores para que possa operar (horário de abertura e de fecho).

17. Além das suas funções, pode ainda ser necessário garantir apoio noutras secções.

18. Em face do exposto, a loja não poderá atribuir o horário solicitado (horário este que não existe e que exigiria a reformulação da organização da loja), desde logo porque o horário que solicitou não permite assegurar os períodos de abertura e de fecho de loja, em momento algum.

19. Além disto, o período a partir das 17h00 ficaria com menos colaboradores disponíveis, neste que é um dos períodos com maior afluência de clientes.

(...)

Ora,

25. Atualmente, o número de trabalhadores que está alocado à secção de V. Exa. e o mínimo necessário para garantir o seu funcionamento, verificando-se já algumas dificuldades na definição do horário, especialmente quando existem outros trabalhadores de férias.

26. Este contexto fica claramente agravado pela atribuição do horário solicitado, na medida em que existem dias em que não é assegurado o horário de abertura, logo não são realizadas as tarefas preparatórias e a loja terá de abrir sem que a secção de cafetaria tenha os produtos prontos.

27. Porém, é relativamente aos fins de semana que se verificam maiores dificuldades.

(...)

30. Com efeito, ao fixar as folgas de V. Exa. teríamos que, sempre que um dos restantes trabalhadores estivesse a gozar o seu dia de descanso ao sábado ou ao domingo, a secção poderia deixar de ter atendimento num dos turnos de trabalho (abertura ou fecho), bem como na hora de refeição do trabalhador presente em loja.

31. 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, o 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».

32. 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 a não realização de um dos turnos, algo que só seria possível colmatar mediante a contratação de outro trabalhador.

33. Dado que não se conseguiriam assegurar todas as tarefas relacionadas com o funcionamento da secção.

34. Além de que a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.

35. Ademais, o funcionamento da loja ficaria comprometido pela atribuição de um horário fixo devido ao facto de existir um aumento considerável das vendas ao fim de semana, em particular ao final da tarde.

36. 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.

(...)

39. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder as suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.

Em suma,

40. Para dar cumprimento as 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 as necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

(...)

44. 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.

45. E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horaria.

46. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.”

1.5. Na apreciação à intenção de recusa, subscrita pela ilustre advogada Dr.^a..., a trabalhadora reitera, no essencial, os fundamentos do pedido por si efetuado, acrescentando, designadamente, o seguinte:

“(…) Ora uma vez que o pai dos menores não reside com estes e nem está disponível para estar presente com os menores quando a M/Cliente labora em horário noturno, é essencial que seja assegurado a flexibilidade do seu horário laboral, sem lhe ser atribuído um horário com período noturno, pois também tem que assegurar as entregas e recolhas dos seus filhos nos estabelecimentos de educação/ensino, sendo-lhe apenas possível desempenhar funções em todos os dias úteis, em horário diurno. nomeadamente entre as 08h:00 e as 17h:00. pois somente desta forma conseguirá conciliar a sua vida profissional e familiar, e este era o horário que a mesma deteve nos últimos 3 anos”.

1.6. A entidade empregadora remeteu o processo à CITE para efeitos de emissão de parecer, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do CT, instruído com o pedido da trabalhadora e os documentos anexos (cf. atestado da Junta de Freguesia, declaração do ATL, com extrato de regulamento interno e comprovativo de pagamento da mensalidade de novembro), intenção de recusa e apreciação da trabalhadora.

1.7. Em sede de instrução foi solicitado à entidade empregadora, ao abrigo do disposto no artigo 117.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), o envio para análise, dos mapas de horário de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as a exercer funções na secção da trabalhadora relativos aos três últimos meses, tendo os mesmos sido remetidos em tempo.

1.8. Cabe à CITE, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, sob a epígrafe “Atribuições próprias e de assessoria”, (...) c) 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.”

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. No ordenamento jurídico nacional, a 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 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*

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

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 refere 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. É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.14. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que *"o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho"*.

2.15. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

2.16. A este propósito, ensina o Prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [cf. pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

2.17. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, 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

2.18. 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, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”. Prevê o artigo 56.º deste diploma que o/a trabalhador/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.19. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo à entidade empregadora, 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.

2.20. 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 sua 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.

2.21. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que a entidade empregadora 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 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.

2.22. Quando a entidade empregadora pretenda recusar o pedido, 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 seu pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.23. 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.

2.24. Note-se que de acordo com o n.º 3 artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho “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”.

2.25. 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.

2.26. A intenção do legislador que subjaz à essência desta norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar á entidade empregadora 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 á entidade patronal elaborar esse mesmo horário flexível, observando para tal as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º. Assim, incumbe á entidade empregadora 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.

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

2.28. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão é no sentido de entender que 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.

2.29. Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não é um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um

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, disponível em www.cite.gov.pt.

mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais, e é com tal desiderato que o mesmo deve ser interpretado e concretamente aplicado.

2.30. Refira-se ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito, *vide* o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [cf. alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho].

2.31. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever da entidade patronal, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.32. A CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pela entidade patronal, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até lhe é mais favorável, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a 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.

2.33. No caso em análise, a trabalhadora requer que lhe seja concedido um horário de trabalho flexível, de segunda-feira a sexta-feira, das 08h:30 às 17h:30h, excluindo o trabalho aos fins de semana (sábados e domingos).

2.34. Apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais foi contratada (8 horas/dia), o seu pedido não se enquadra nos turnos existentes na secção onde desempenha funções (cafeteria), constatando-se designadamente da leitura dos mapas de turno remetidos que naquela secção existe um turno que se inicia às 07h:00, com o seu término às 17h:00.

2.35. De referir que a CITE tem entendido, reiteradamente, que a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, pode ter uma duração de 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles/as poderem conciliar melhor e mais efetivamente a atividade profissional com a vida familiar (*vide*, entre outros, o Parecer n.º 15/CITE/2010).

2.36. Assim, pode a trabalhadora com responsabilidades familiares, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que enquadrável nos horários/turnos pré-existentes na secção onde desempenha funções, podendo também, e se assim o entender, solicitar que lhe sejam concedidos 30 minutos de intervalo de descanso (almoço), de forma a conciliar melhor e mais adequadamente a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2.37. Compete às entidades empregadoras gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão

legal e constitucional.

2.38. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses das entidades empregadoras. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo às entidades patronais organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei e na Constituição da República Portuguesa sobre a proteção da parentalidade.

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 ..., sem prejuízo da trabalhadora em causa, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, enquadrável nos horários/turnos existentes na secção em que desempenha funções.

3.2 A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06.02.2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP-IN), QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.

“Processo n.º 186/FH/2019

A CGTP vota contra o presente parecer por se considerar que esteja explicitamente comprovado, que não exista um horário a praticar, visto que a trabalhadora invoca que praticou durante 3 anos (nos últimos 3 anos) o horário solicitado no pedido. Nestes termos, entendemos que não existe comprovado nos autos, que o horário solicitado não exista inequivocamente no âmbito da organização da empresa, tanto mais que a trabalhadora o invoca na sua resposta à recusa. Consideramos, nestes termos, que não estão reunidas as condições para emitir um parecer favorável, tendo aliás em conta que não existem fundamentos legais que fundamentem a razão do presente.

Lisboa, 06 de fevereiro de 2019.”