

PARECER N.º 58/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 207/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 15.01.2019, por correio registado, com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Operadora de Loja, 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. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 10.12.2018 e rececionado pela entidade empregadora em 11.12.2018, solicita trabalhar as 28h semanais (carga horária resultante do contrato de trabalho), a partir das 8:30h e até às 18:00h, de segunda a sexta feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos.
- 1.3. Alegou para o efeito ser mãe de uma criança com 8 (oito) meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, que o marido é ... numa ..., com horário de trabalho irregular e deslocações ao serviço da empresa, de dias completos, para fora do país.
- 1.4. Em 28.12.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora, por

correio registado, com aviso de receção, da intenção de recusa, comunicando-lhe o indeferimento do seu pedido por decisão da Administração de Pessoal que, de seguida, se transcreve:

“(…)

I- Enquadramento

A 3 de Setembro de 2001, V/ Exa. começou a trabalhar no ... num regime de horário de trabalho a tempo inteiro (full-time), com rotação de horários quinzenal e rotação de folgas.

Em 2011, solicitou à empresa, e com vista a concluir os seus estudos, um horário de trabalho em regime de jornada reduzida (part-time), tendo passado a trabalhar das 13:00 às 18:00 (5 horas) de segunda a sexta e a realizar horário de fecho de loja aos sábados das 14:00 às 23:30 (8 horas) e domingos das 15:00 às 20:00 (5 horas), num total de 28 horas semanais. Esta discriminação positiva manteve-se até à data, sendo VI Exa. já terminou o curso em 2016.

A 11 de Dezembro de 2017 VI Exa. iniciou um período de ausência, a qual começou por ser doença natural (40 dias), passou depois para gravidez de risco (63 dias), licença parental (150), período de férias (22 dias) e por fim licença alargada (90 dias), num total de 343 dias de ausência, apenas interrompidos a 7 e 8 de Setembro. Regressou ao trabalho no passado dia 11 de dezembro de 2018.

II— Da solicitação de horário “flexível”

A 11 de Dezembro, como já foi referido, V/ Exa. regressou ao trabalho, na mesma data em que a empresa recebeu por correio uma carta registada com aviso de receção com o seu pedido de flexibilidade de horário.

Pede agora que o seu horário seja elaborado entre as 08:30 e as 18:00 de segunda a sexta (já tem esse horário desde 2011), excluindo a prática laboral aos sábados e domingos (é nas folgas que este novo pedido difere do atual horário).

Ora, o horário que a trabalhadora solicita é o que já executa de segunda a sexta e que lhe foi concedido pela empresa em 2011, sendo que a única diferença é que pede a exclusão da prática laboral ao sábado e domingo. A redução de jornada concedida em 2011, de 40 horas/semana para 28 horas/semana, já tinha representado uma redução de tempo de trabalho efetivamente prestado

superior a 500 horas/ano, benefício este que a trabalhadora utilizou para além do tempo necessário para o fim a que se destinava a alteração (realização curso superior). Agora, em 2018, e depois de mais de 12 meses de ausência, a trabalhadora pede, à data do seu regresso efetivo, nova alteração de horário, a qual terá que implicar nova redução de tempo de trabalho (ao contrário do que sugere no seu pedido), visto que nenhum operador de loja inicia funções antes das 09:30, pelo que seria impraticável um horário de 8 horas durante a semana que terminasse até às 18:00.

III — Das tentativas para conciliar os direitos e deveres da trabalhadora com os direitos e deveres da empresa

No passado dia 20 de dezembro, o Chefe do Departamento de Administração de Pessoal reuniu-se com V/ Exa. para se falar acerca do seu pedido e das necessidades que tinha para a conciliação entre a sua vida profissional e a sua vida pessoal e familiar.

Foi-lhe transmitido que o novo horário de trabalho, tal como foi pedido, prejudicaria gravemente a própria gestão do negócio e que geraria desequilíbrios na equidade que sempre se tentou manter entre todos os trabalhadores em situações idênticas, especialmente pelo facto de a trabalhadora praticar presentemente um horário que já a discrimina positivamente relativamente à maioria dos seus colegas. Ainda assim, a empresa pretendeu desta forma saber quais as necessidades de V. Exa. e de que forma se poderia adaptar, mais uma vez, o seu horário de trabalho às suas necessidades pessoais e familiares.

Referiu nessa reunião que o pai da sua filha trabalha na ... e que tem horários por turnos, nunca sabendo, com uma antecedência razoável, que horários vai realizar. Sublinhava desta forma a impossibilidade de poder contar com o pai para a organização da sua vida familiar, algo que tentamos sempre coordenar, responsabilizando ambos os progenitores na partilha de cuidados e na família e incentivando a verdadeira partilha de responsabilidades na condução da vida familiar.

Aliás, tal objetivo é claramente assumido como uma meta pela própria CITE — vd. "Livro Branco — Homens e Igualdade do Género em Portugal" (designadamente Introdução, Sumário e Capítulo 1).

Assim, e como sempre faz, vem a empresa apresentar uma série de sugestões de organização do horário de trabalho que lhe permitam, nos interesses legítimos e legalmente consagradas para ambas as partes, conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar, nomeadamente:

(i) Conciliação da organização do horário de trabalho da Trabalhadora com o horário de trabalho do pai da sua filha (ajustando os seus horários e as suas folgas aos horários e folgas do progenitor);

(ii) Conciliação da organização do horário de trabalho de ambos os progenitores, através da partilha das responsabilidades em ambas as entidades patronais, sendo que no ... a conciliação entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional já é possível de segunda a sexta, ou seja em 71,5% da semana (através da solicitação, por parte do pai, de flexibilidade de horário em apenas 2 dias por semana - 28,5% da semana — ou outra que seja possível e atendível pela sua entidade patronal);

(iii) Realização de horário concentrado de sexta a domingo (8h/dia em horário de fecho), permitindo a não prestação de trabalho em 4 dias por semana (cerca de 57% da semana) e potenciando o aumento de remuneração por concentração de trabalho nos dias de maior volume de venda e consequente aumento do valor de comissões (sempre e quando o aumento de vendas da trabalhadora acompanhe o aumento das vendas da sua divisão, que à data de hoje ronda os 8% em relação ao ano anterior);

(iv) Transferência, quando possível, para o centro de trabalho de ..., por ser o único centro de trabalho do ... com horário de funcionamento de segunda a sexta das 08:00 às 17:00 com folgas ao sábado e domingo;

(v) Realização do mesmo horário de trabalho de segunda a sexta (das 13:00 às 18:00) e realização do horário das 15:00 às 20:00 aos sábados e domingos, mantendo a rotatividade das folgas e antecipando a hora de saída aos sábados.

IV — Do Direito

1. O horário solicitado pela trabalhadora não representa uma “flexibilidade de horário”, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho

O horário que a trabalhadora solicita é o que já executa de segunda a sexta e que lhe foi concedido pela empresa em 2011, sendo que a única diferença é

que pede, agora, a exclusão da prática laboral ao sábado e domingo. A redução de jornada concedida em 2011, de 40 horas/semana para 28 horas/semana já tinha representado uma redução de tempo de trabalho prestado superior a 500 horas/ano, benefício este que a trabalhadora utilizou para além do tempo necessário para o fim a que se destinava a alteração (realização curso superior). Agora, em 2018, e depois de mais de 12 meses de ausência, a trabalhadora pede nova alteração do horário de trabalho, que implicaria nova redução de horário, perante os limites de horário apresentados, aumentando de 500 horas para mais de 700h/ano a redução de prestação de trabalho face à jornada para que inicialmente foi contratada.

(...)

Ou seja, o horário flexível pressupõe que, pelo empregador, sejam definidas “faixas” temporais (as “faixas de variação”) para o início e para o termo do trabalho normal diário —cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho (PNT) diário — e que, dentro dessas faixas, o trabalhador possa livremente escolher quando se apresenta ao trabalho e quando lhe põe termo.

Além disso, deverá o empregador definir um ou dois períodos de presença obrigatória (as “plataformas fixas”), com duração igual a metade do PNT diário e estabelecer um período de intervalo de descanso não superior a duas horas.

Note-se: no regime invocado, não é o trabalhador que escolhe a amplitude de horas (das 08:30 às 18:00 no seu caso) em que está disposto a trabalhar e, depois, é a empresa que tem que elaborar um horário dentro dessas horas que o trabalhador “escolheu”. Não é assim.

A empresa é que determina as faixas de variação de início e termo do PNT e a trabalhadora tem que escolher um horário de trabalho dentro dessas faixas (veja-se o disposto no artigo 57.º C.T. quanto ao procedimento que a lei determina que o trabalhador deve seguir para solicitar o “horário flexível”: ali nunca se refere que o trabalhador deve indicar, fixar ou sequer sugerir o concreto horário que pretende, pois que, como resulta do regime, quem fixa o horário é a empresa. E, depois de saber dessa solicitação do trabalhador, a empresa deverá fixar as faixas de variação em que o trabalhador pode iniciar e terminar a sua prestação de trabalho).

O trabalhador não tem o direito de exigir um certo, e específico, esquema de flexibilidade: este será (ou não) definido pelo empregador, dentro dos limites legais.

Na verdade, e como é bom de ver, aplicando o regime legal que invocou (“horário flexível”) às horas propostas por V. Ex.5, a empresa teria que determinar uma faixa de variação para o início do trabalho, com duração não inferior a 1/3 do PNT, ou seja, 1,66 horas (ou 100 minutos), período durante o qual V. Ex.a poderia iniciar a prestação do seu trabalho.

Essa organização e gestão de horários tem como denominador comum e por fundamento a existência de horários de trabalho de todos os trabalhadores da empresa, com os respetivos início e termo previamente fixados e conhecidos.

Para fazer todo esse planeamento e organização, é preciso saber quando os trabalhadores começam a trabalhar no centro comercial e no supermercado da empresa e é preciso saber quando é que acabam de trabalhar.

Numa massa laboral de cerca de 2000 pessoas, não é exequível não se saber previamente quando é que o trabalhador irá “comparecer” para começar a prestar serviço ou quando irá sair.

Não pode deixar de se revelar evidente que, para este tipo de funções e dimensão de empresa, não é possível fixar, com razoabilidade, um horário flexível.

Por tudo o acima dito, e concluindo neste ponto, a V/ solicitação não corresponde ao conceito de horário flexível legalmente previsto, antes configura uma verdadeira Alteração de Horário de Trabalho, ainda por cima escolhendo os dias em que quer e em que não quer trabalhar.

2. Impossibilidade legal de solicitar horário flexível quando já pratica horário a tempo parcial

Desde logo, a epígrafe do artigo 57.º do C.T. é alternativa: tempo parcial ou horário flexível. Ou seja, ou se escolhe “horário flexível” ou se escolhe “trabalho a tempo parcial”.

As duas em simultâneo é que não é possível. É, aliás, absurdo e até materialmente

impraticável o horário flexível em horários de 5 horas.

Da mesma forma, não se v como o procedimento para implementação de horário flexível (artigo 57.º do C.T.) possa ser aplicável à prática do horário a tempo parcial. Desde logo, a alínea c), do n.º 3, do artigo 56.º do C.T. é inaplicável, pois que a trabalhadora não tem sequer pausa para refeição nos dias em que pratica 5 horas.

Por outro lado, que sentido faria indicar “faixas de variação” de 1,6 horas (100 minutos), no início e no termo, numa jornada de 5 horas/dia (vd. art.º 56.º, n.º 3, al. b) ainda por cima

conjugadas com a indicação de “plataformas fixas” de 2,5 horas, numa jornada de 5 horas/dia, sem pausa para refeição (vd. art.º 56.º, n.º 3, al. a)?

V - Conclusões

Por tudo o acima exposto, o seu pedido não poderá ser considerado pela empresa à luz do disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, uma vez que não estão preenchidos os requisitos constantes desses preceitos legais.

Não obstante, espera a empresa que a trabalhadora se pronuncie sobre as alternativas mencionadas em III (i) a (v).”

- 1.4. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, através de carta registada com aviso de receção, recebida pela entidade empregadora em 19.11.2018, reiterando o pedido no essencial, que se reproduz:

“ (...)

I— Questões prévias e clarificações

De facto, o vínculo laboral que mantemos vigorou desde 3 de setembro de 2001 em regime de tempo completo (40 horas semanais) com rotação quinzenal de horários e rotação de folgas.

Também é verdade que a partir de 21 de novembro de 2011, o contrato de trabalho passou, por acordo escrito entre as partes, a vigorar em regime de tempo parcial (28 horas semanais), assumindo-se que tal foi devido a um pedido da minha parte para que pudesse conciliar o trabalho com os meus estudos

universitários; contudo o acordo firmado e que vigora até hoje consubstanciou uma redução do tempo de trabalho sem qualquer fundamento e sem caráter temporário, não lhe subjacendo qualquer tipo de “discriminação positiva” ou sequer qualquer “benefício de que tenha usufruído para além do tempo necessário para o fim a que se destinava”, como alegam.

O horário de trabalho determinado por V. Exas. e que vigora até hoje, decorre de facto entre as 13H00 e as 18H00, de segunda a sexta-feira, entre as 14H00 e as 23H30 aos sábados e entre as 15H00 e as 20H00 aos domingos.

Assume-se igualmente a factualidade descrita nos terceiros e sexto parágrafo da V/ carta relativa às minhas ausências entre 1 de dezembro de 2017 e 10 de dezembro de 2018, que correspondem ao período que mediou entre a minha gravidez e o término da licença parental alargada, mas exclusivamente para atestar a minha qualidade, com relevância para o caso concreto, de trabalhadora lactante e bem assim com filho de idade inferior a 12 anos não lhe dando qualquer outra relevância - já que se poderia vislumbrar aqui sim uma discriminação negativa - que estou convicta não ter da V/ parte qualquer intenção.

A 10 de dezembro de 2018, enviei-vos de facto uma missiva solicitando a aplicação de um horário flexível ao abrigo dos art.ºs 56º e 57º do Código do Trabalho, com fundamento no facto de tendo um filho menor de 12 anos (a minha filha tem 9 meses) que comigo vive em comunhão de mesa e habitação e por forma a, indicando a amplitude horária em que pretendo exercer a minha atividade profissional, a possa compatibilizar com a gestão das minhas responsabilidades familiares.

II — Do pedido de horário flexível

Contrariamente ao V/ entendimento, o pedido formulado não configura a manutenção do horário que vigora desde 2011 exceto quanto aos dias de descanso (cf. 1ª frase do 6º parágrafo da V/ carta) nem sequer uma nova redução de tempo de trabalho (3ª frase do 6º parágrafo da V/ carta), senão vejamos:

O horário que pratico desde 2011 tem início às 13H00 e termo às 18H00, de segunda a sexta-feira, entre as 14H00 e as 23H30 aos sábados e entre as 15H00 e as 20H00 aos domingos com um PNTS de 28 horas.

O que agora vos solicito é mantendo-se o PNTS em 28 horas semanais, estipularem V. Exas. na qualidade de empregador e dentro da amplitude de horário por mim escolhida, um novo horário de trabalho de execução fixa.

Tenha-se em consideração que 28 horas semanais divididas por cinco dias úteis da semana configuram um período de 5,6 horas diárias, totalmente enquadráveis nas funções que executo — operador de loja.

Por outro lado, muito estranho, com o devido e merecido respeito, o VI argumento de que o novo horário, a ser por vós determinado dentro da amplitude por mim escolhida e cita-se: "... prejudicaria gravemente a própria gestão do negócio e que geraria desequilíbrios na equidade que sempre se tentou manter entre todos os trabalhadores em situações idênticas ..." quanto mais não seja porque V. Exas. sabem e não podem desconhecer que Colegas minhas há, em idênticas situações à minha que usufruem destes horários, como seja, por mero exemplo, o caso de uma Colega que trabalha no meu piso e que trabalha das 11h30 às 16h30 de 2a a sexta-feira, sempre relembrando que não benefício de qualquer tipo de discriminação positiva.

II— Das alternativas apresentadas por V. Exas.

Muito vos agradeço as V/ propostas/sugestões de organização de tempo de trabalho por forma a conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal que denotam, por si só, esforço efetivo da empresa em ajudar, mas as mesmas não se afiguram ou exequíveis ou aplicáveis, senão vejamos:

(i) A primeira hipótese situa-se totalmente fora da esfera da relação contratual laboral em curso, mantendo intocável o regime vigente de organização de tempo de trabalho e se a mesma tivesse sido possível nem sequer teria tido necessidade de vos formular o pedido de flexibilidade de horário;

(ii) A segunda hipótese reconduz-se à primeira já que se tivesse sido possível não teria tido necessidade de vos formular o pedido de flexibilidade. Mesmo assim e apesar de já ter dado conhecimento a V. Exas da profissão de ... do meu marido e apesar do ... ser totalmente alheio ao facto, sempre direi que o exercício das funções de ... não abona de estabilidade em relação a horários ou folgas; por exemplo um período de serviço de 9 dias, a aproximadamente 10.000Km de casa, havendo apenas um voo semanal, passa a ser um serviço de 16 dias de ausência ininterrupta de casa e volto a frisar, temos uma bebé de 9 meses!

(iii) Quanto a esta hipótese, apenas relembro que nos termos do disposto no art.º 58º do Código do Trabalho, atendendo à idade da minha bebé' estou dispensada de prestar trabalho em horário concentrado o que de todo em todo ajudaria à conciliação entre a minha vida profissional e a familiar muito bem pelo contrário;

(iv) A transferência para ... apresentar-se-ia aceitável com um PNTD de 5,6 horas desde que o início do trabalho não ocorresse antes das 10H00 - considerando a abertura da creche e o tempo de deslocação entre a ... e ... - mas implicaria quer uma mudança de local de trabalho com o inerente pagamento das despesas de deslocação bem como, presumivelmente, uma alteração do objeto do contrato já que exerço as funções de Operador de Loja e não existe estabelecimento aberto ao público no local, estando totalmente aberta para encetarmos desenvolvimentos neste sentido. Caso fosse apenas ocasional como indiciam "transferência, quando possível" não o poderia sequer atender enquanto alternativa! sugestão de conciliação entre vida pessoal e profissional;

(v) A última hipótese apresentada não a consigo sequer entender como alternativa já que é a mesma que já tenho exatamente igual de 2.ª a 6.ª feira apenas diferindo quanto aos fins-de-semana com uma saída mais cedo ao Sábado (ao invés das 23H30 sairia às 20H00) com uma redução de PNTS e mais redução na retribuição. Como isto entendem mesmo V. Exas que esta hipótese se enquadraria no âmbito dos nossos mútuos interesses legítimos legalmente consagrados para ambas as partes?

III — Do Direito

Constitui minha humilde opinião que não compete ao empregador classificar o meu pedido atribuindo-lhe natureza jurídica diversa da que é por mim pretendida. O ... apenas pode fundamentar a intenção de recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, então, quando ocorra impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a que se mostre indispensável, alegadas e demonstradas após remeter à CITE, que, nos termos da alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26.03, emite parecer prévio. No mesmo sentido já se pronunciou a CITE como poderão verificar em http://cite.gov.pt/pt/pareceres/pareceres2018/P150_18.pdf

Não há preterição da obrigação legal de envio do processo para a CITE que deve ser remetido nos termos e para os efeitos previstos no n.º 5 do art.º 57º do Código do Trabalho.

Mas sempre se dirá que constitui doutrina majoritária da CITE e cita-se do Parecer identificado supra: "... 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 diário."

Isto significa que contrariamente ao alegado não compete ao empregador definir as "faixas" temporais para o início e termo do trabalho normal diário e ao trabalhador livremente escolher quando se apresenta ao trabalho e quando lhe põe termo — vide página 5 da V/ carta. É exatamente o contrário: o trabalhador indica a faixa e o empregador dentro do seu poder de determinação do horário, fixa-o. Também neste sentido, vide Ac. Rel. do Porto de 02.03.2017 mencionado no Parecer da CITE supra identificado.

Isto porque não podemos esquecer que, mais uma vez citando o Parecer da CITE, "Na verdade, 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 mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado."

Finalmente, quanto à alegação de que não poderia solicitar um horário flexível porque já pratico um horário a tempo parcial haverá de clarificar o seguinte:

O pedido ora efetuado não cumula as duas hipóteses previstas na lei. O regime de trabalho em tempo parcial que vigora atualmente é muito anterior ao pedido ora formulado e à fundamentação do regime de flexibilidade é totalmente alheio o regime anterior bem como vice-versa. Não há, pois, qualquer incompatibilidade entre o ora solicitado com o regime anteriormente vigente.

O facto que nuclearmente subjaz ao pedido de flexibilidade de horário é o nascimento do meu filho, o meu primeiro filho, sendo-me necessário conciliar o trabalho que ora tenho de prestar aos sábados e domingos quando as creches, jardins-de-infância e escolas em geral estão encerradas.

Pelo exposto, venho solicitar a V. Exas. A reponderação da proposta de recusa comunicada através da VI carta de 28 de dezembro, reapreciando o meu pedido formulado nos seus precisos termos e assim aceitando determinarem-me horário de trabalho mantendo-se o período normal de trabalho semanal em 28 horas e estipulando na qualidade de empregador e dentro da amplitude de horário por mim escolhida, um novo horário de trabalho de execução fixa

Ou

Caso assim não o entendam, se dignem remeter a presente apreciação conjuntamente com o restante processo à CITE nos termos e para os efeitos previstos no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho.”

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 14.01.2019, por correio registado, com aviso de receção, e recebido em 15.01.2018.

*

- 1.6. 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":

"(...) 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 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.
- 2.2. 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".

- 2.3. 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.
- 2.4. 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*.
- 2.5. 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 con-*

jugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.6.** 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”.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu,

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

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 modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

- 2.9.** 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.
- 2.10.** 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."*
- 2.11.** 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 for-*

ma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."

- 2.12.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13.** 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.
- 2.14.** 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 – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

- 2.15. 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.
- 2.16. 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.
- 2.17. 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.
- 2.18. 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.

2.19. 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”.

2.20. 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.

2.21. 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.

2.22. 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 diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. 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

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

vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

- 2.24.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos 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 (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)].
- 2.25.** 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.
- 2.26.** 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.

- 2.27.** No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, entre as 8:30h e as 18:00h, de segunda a sexta feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos, mantendo-se o período normal de trabalho semanal em 28horas.**
- 2.28.** Alegou para o efeito ser mãe de uma criança com 8 (oito) meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, que o marido é ... numa ..., com horário de trabalho irregular e deslocações ao serviço da empresa, de dias completos, para fora do país.
- 2.29.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora aponta como fundamentos da sua decisão o seguinte:
- Em 2011, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho em part-time, tendo passado a trabalhar das 13:00 às 18:00 (5 horas) de segunda a sexta e a realizar horário de fecho de loja aos sábados das 14:00 às 23:30 (8 horas) e domingos das 15:00 às 20:00 (5 horas), num total de 28 horas semanais;
 - O horário que a trabalhadora solicita é o que já executa de segunda a sexta e que lhe foi concedido pela empresa em 2011, sendo que a única diferença é que pede a exclusão da prática laboral ao sábado e domingo;
 - Agora, a trabalhadora pede nova alteração de horário, a qual terá

que implicar nova redução de tempo de trabalho (ao contrário do que sugere no seu pedido), visto que nenhum operador de loja inicia funções antes das 09:30, pelo que seria impraticável um horário de 8 horas durante a semana que terminasse até às 18:00;

- O novo horário de trabalho, tal como foi pedido, prejudicaria gravemente a própria gestão do negócio e que geraria desequilíbrios na equidade entre todos os trabalhadores em situações idênticas, especialmente pelo facto de a trabalhadora praticar, presentemente, um horário que já a discrimina positivamente relativamente à maioria dos seus colegas;

- A empresa envidou esforços no sentido saber quais as necessidades de conciliação da trabalhadora e de que forma se poderia adaptar o horário de trabalho às suas necessidades pessoais e familiares, tentativas estas que se revelaram infrutíferas;

- O horário flexível pressupõe que, pelo empregador, sejam definidas “faixas” temporais (as “faixas de variação”) para o início e para o termo do trabalho normal diário — cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho (PNT) diário — e que, dentro dessas faixas, a trabalhadora possa livremente escolher quando se apresenta ao trabalho e quando lhe põe termo.

- Cabe ao empregador definir um ou dois períodos de presença obrigatória (as “plataformas fixas”), com duração igual a metade do PNT diário e estabelecer um período de intervalo de descanso não superior a duas horas;

- Aplicando o regime legal de “horário flexível” às horas propostas no pedido, a empresa teria que determinar uma faixa de variação para o início do trabalho, com duração não inferior a 1/3 do PNT, ou seja, 1,66 horas (ou 100 minutos), período durante o qual a trabalhadora poderia

iniciar a prestação do seu trabalho;

- Essa organização e gestão de horários tem como denominador comum e por fundamento a existência de horários de trabalho de todos os trabalhadores da empresa, com os respetivos início e termo previamente fixados e conhecidos;

- Para fazer todo esse planeamento e organização, é preciso saber quando os trabalhadores começam a trabalhar no centro comercial e no supermercado da empresa e quando é que terminam;

- Numa massa laboral de cerca de 2000 pessoas, não é exequível não se saber previamente quando é que determinado trabalhador/a irá “comparecer” para começar a prestar serviço ou quando irá sair;

- Pelo que conclui, que para este tipo de funções e dimensão de empresa, não é possível fixar, com razoabilidade, um horário flexível.

- A trabalhadora não tem o direito de exigir um certo, e específico, esquema de flexibilidade, uma vez que este será (ou não) definido pelo empregador, dentro dos limites legais.

2.30. Entende, ainda, a requerida que o pedido de horário flexível que lhe foi dirigido pela requerente não constitui uma flexibilização do horário de trabalho, mas antes uma alteração desse horário, que passaria a ser fixo.

2.31. Na perspetiva da entidade empregadora não tem a trabalhadora o direito de exigir um certo, e específico, esquema de flexibilidade, uma vez que este será (ou não) definido pelo empregador, dentro dos limites legais, existindo manifesta contradição entre o que é pedido pela trabalhadora e a previsão das normas legais aplicáveis, na medida em

que não cabe à trabalhadora escolher livremente o horário de trabalho que quer praticar, por entender que compete ao empregador estabelecer os limites dentro dos quais pode a trabalhadora escolher iniciar e terminar a prestação de trabalho.

2.32. Finaliza a intenção de recusa pugnando pela confusão da Requerente relativamente aos conceitos de horário flexível e tempo parcial, defendendo a impossibilidade do gozo simultâneo dos dois regimes de horário, e afirma que *"Desde logo, a epígrafe do artigo 57.º do C.T. é alternativa: tempo parcial ou horário flexível. Ou seja, ou se escolhe "horário flexível" ou se escolhe "trabalho a tempo parcial". As duas em simultâneo é que não é possível. É, aliás, absurdo e até materialmente impraticável o horário flexível em horários de 5 horas. Da mesma forma, não se vê como o procedimento para implementação de horário flexível (artigo 57.º do C.T.) possa ser aplicável à prática do horário a tempo parcial. Desde logo, a alínea c), do n.º3, do artigo 56.º do C.T. é inaplicável, pois que a trabalhadora não tem sequer pausa para refeição nos dias em que pratica 5 horas. Por outro lado, que sentido faria indicar "faixas de variação" de 1,6 horas (100 minutos), no início e no termo, numa jornada de 5 horas/dia (vd. art.º 56.º, n.º 3, al. b) ainda por cima conjugadas com a indicação de "plataformas fixas" de 2,5 horas, numa jornada de 5 horas/dia, sem pausa para refeição (vd. art.º 56.º, n.º3, al. a)?"*.

2.33. A trabalhadora vem responder à intenção de indeferimento do pedido de horário flexível, esclarecendo que o vínculo laboral que mantém vigorou desde 3 de setembro de 2001, em regime de tempo completo (40 horas semanais) com rotação quinzenal de horários e rotação de folgas, até 21 de novembro de 2011, data em que o contrato de trabalho passou, por acordo escrito entre as partes, a vigorar em regime de tempo parcial (28 horas semanais), na sequência de um pedido da trabalhadora, mantendo-se em vigor até à atualidade.

- 2.34.** Quanto ao pedido em concreto, esclarece que o PNTS se mantém em 28 horas, devendo a entidade empregadora elaborar um novo horário de acordo com a amplitude horária escolhida e tendo em consideração que as 28h/semanais divididas por 5 (cinco) dias úteis configuram um período de 5,6 horas diárias, totalmente enquadráveis nas funções que exerce.
- 2.35.** Informa que existem colegas, em situações idênticas, que usufruem de horário flexível, como é o exemplo de uma trabalhadora cujo horário decorre entre as 11:30h e as 16:30h, de segunda a sexta feira.
- 2.36.** Relativamente às propostas de horários que lhe foram apresentadas pela empresa entende não serem exequíveis ou aplicáveis.
- 2.37.** No que respeita ao direito aplicável sustenta a sua posição citando fragmentos do Parecer n.º 150/CITE/2018, para o qual remete.
- 2.38.** Quanto à alegação de que não poderia solicitar um horário flexível porque já pratica um horário a tempo parcial clarifica o seguinte: - *“O pedido ora efetuado não cumula as duas hipóteses previstas na lei. O regime de trabalho em tempo parcial que vigora atualmente é muito anterior ao pedido ora formulado e à fundamentação do regime de flexibilidade é totalmente alheio o regime anterior bem como vice-versa. Não há, pois, qualquer incompatibilidade entre o ora solicitado com o regime anteriormente vigente.”*

Apreciando,

- 2.39.** A entidade empregadora expressa a sua discordância quanto à natureza do pedido que entende ser uma alteração de horário e fundamenta a recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, *" visto que nenhum operador de loja inicia funções antes das 09:30h, pelo que seria impraticável um horário de 8 horas, durante a semana, que terminasse até às 18:00h"*.
- 2.40.** Da análise das posições em confronto, resulta clara a existência de outros/as trabalhadores/as, com a mesma categoria funcional (ou não) da trabalhadora aqui requerente, incluindo a própria, a trabalharem em regime de horário flexível, com execução em horas e dias previamente fixados.
- 2.41.** Assim, resta perceber se a entidade empregadora demonstra a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que impeçam a realização do horário requerido ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável para o serviço.
- 2.42.** Quanto ao argumento de que o exercício do direito não deve comprometer a organização do trabalho e de que a existência de um certo modelo de organização do trabalho, que afeta a generalidade dos trabalhadores da empresa, não poder ser posto em causa pelo direito a que se refere o artigo 56.º, do Código do Trabalho, afigura-se nos dizer que a existirem necessidades imperiosas da empresa não foram mencionadas pela entidade empregadora, pois não apresenta

factos concretos, objetivos e inequívocos, bastando-se com a apresentação da sua interpretação do regime de trabalho em horário flexível.

- 2.43.** Assim como, também, somos a entender não ter demonstrador a indispensabilidade da trabalhadora para o serviço, nomeadamente fazendo prova da impossibilidade da sua substituição.
- 2.44.** A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário entre as 8:30h e as 18:00h, de segunda a sexta feira.
- 2.45.** Na intenção de recusa do empregador não é feita qualquer alusão aos horários dos turnos em vigor no serviço onde a trabalhadora exerce funções, nem o número de trabalhadores/as que ali exercem a sua atividade.
- 2.46.** O pedido da trabalhadora revela uma amplitude horária de 9:30 horas diárias, todos os dias da semana, com exceção dos sábados e domingos.
- 2.47.** Inexistindo informação sobre o horário dos turnos em vigor, fica por apurar se existem escalas pré-determinadas, apesar da entidade empregadora anteriormente já ter autorizado a realização do horário solicitado, naqueles dias da semana.

- 2.48. Quanto à **interpretação** das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o **artigo 56.º**, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.
- 2.49. A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.50. O/A trabalhador/a escolhe o horário, o empregador elabora o horário.
- 2.51. Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a **organização do trabalho definida** e são aferíveis através da consulta dos mapas de serviço que consagram os horários ali vigentes. Se o serviço funciona por turnos é fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.52. Como bem esclarece o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, "***será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional***

com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”.

- 2.53. Assim, compete à entidade empregadora 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.
- 2.54. A entidade empregadora vem, ainda, levantar a questão da incompatibilidade do horário flexível com o horário parcial. A propósito desta matéria, cumpre-nos esclarecer que o regime de trabalho a tempo parcial, direito que resulta do disposto do art.º 55.º, do Código do Trabalho, é distinto do regime legal do contrato de trabalho a tempo parcial, previsto nos art.º s 150.º e seguintes do mesmo Código, como é o caso do contrato de trabalho da trabalhadora requerente, não existindo qualquer incompatibilidade, nos termos da legislação em vigor, que impeça o gozo do direito previsto no artigo 56.º do mesmo diploma legal, quando o vínculo laboral do/a trabalhador/a que requer para trabalhar em regime de horário flexível seja um contrato de trabalho a tempo parcial.
- 2.55. Pelo exposto, concluiu-se que a entidade empregadora não demonstra a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que fundamentem a intenção de recusa do pedido da trabalhadora, uma vez que os factos apresentados, para além de insuficientes e pouco esclarecedores, não nos permitem estabelecer uma relação de causa/efeito entre os aqueles factos e o regular e eficiente

funcionamento da empresa.

- 2.56.** A propósito da existência de outra(s) trabalhador/a(s/as) 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 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.”.
- 2.57.** Compete à entidade empregadora 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.

- 2.58.** Saliente-se ainda 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 dos empregadores. 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 à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., para trabalhar entre 8:30h e as 18:00h, de segunda a sexta-feira, excluindo a prática laboral aos sábados e domingos, enquanto durarem as circunstâncias que determinam o pedido, tendo como limite máximo o legal.
- 3.2.** O empregador 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, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do

artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho (CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 6 DE FEVEREIRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.