

PARECER n.º 693/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 4893/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 20.11.2019, da "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Operadora de Loja no ... sito em

1.1.2. Em 20.10.2019, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme sucintamente se transcreve:"

"exerço funções na Loja ..., situada na ..., na instituição que V. Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, com efeitos a partir do dia 22 de novembro de 2019, de maneira a que me seja possível prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus dois filhos menores de doze anos, pelo período de dois anos com o seguinte horário de trabalho: Das 08:00 horas às 12:00 horas (manhã); Das 13:00 horas às 17:00 horas (tarde). Horário este constituído por uma componente fixa de 8 horas de trabalho e 1 hora de intervalo de descanso diárias. Período para intervalo de descanso diário: das 12:00 às 13:00 horas. Com regime de folga fixa ao Sábado e Domingo. Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo (comprovativo em anexo)."

1.1.3. Em 10.11.2019, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa:"

(...)

"Acusamos a receção, no dia 24 de outubro de 2019, da carta dirigida à ..., através da qual solicita que o seu horário seja organizado entre as 08h00 e as 17h00, com um intervalo de refeição de 1 hora, e ainda folgas ao fim de semana.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE. 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. V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 08h00 e as 17h00, 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. 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. 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. Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais. Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa aos sábados e domingos. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, na loja, tem um total de 36 trabalhadores, dos quais 23 trabalham a tempo inteiro e 13 a tempo parcial. Na loja existem 15 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar. 3. Todos os trabalhadores, a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade, dias de descanso semanal, salvo três trabalhadores cujo horário foi ajustado às suas necessidades. 4. Por sua vez, V. Exa. integra a secção de ..., composta por 2 trabalhadores a tempo inteiro. Assim como os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e apresenta três horários distintos: 07h00 às 17h00 (Abertura, b. 09h30 às 19h30 (intermédio) - apenas para situações excecionais. 11h30 às 21h30 (Fecho).6. Por norma, na secção de ... são praticados os seguintes horários: a. 07h00 às 17h00 (abertura; b. 11 h30 às 21h30 (Fecho); 7. Por norma um está alocado ao horário de abertura e outro ao horário de fecho. 8. Os períodos com maior afluência de clientes, no caso da secção de ... onde se inclui a ..., verificam-se ao todos os dias entre as 09h00 e as 13h00, aumentando de forma significativa durante o fim*

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

de semana, em que o período de maior venda se situa entre as 08h30 e as 13h30. Ora, V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 08h00 e as 17h00, bem como folgas fixas. 10. A loja tentou promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada, para ambas as partes, mas tal não foi possível, tendo de dar seguimento à presente intenção de recusa. 11. Em primeiro lugar, o horário solicitado não existe no esquema organizativo da secção, é, aliás, do conhecimento de V. Exa. 12. Assim, a hipotética alteração para o horário solicitado iria causar transtornos na organização da loja, sendo necessária a criação de um horário específico. Por outro lado, ponderada uma alteração da secção onde presta a sua atividade verifica-se igualmente a impossibilidade nessa alteração, uma vez que também nessas outras áreas os horários praticados não são compatíveis com aquele solicitado por V. Exa. 14. Este é, de resto, o problema comum e transversal relativo ao seu pedido, pois em qualquer uma das secções da loja os horários praticados iniciam-se às 07h00. 15. E de facto assim tem de ser, pois para poder iniciar o seu funcionamento às 08h30 é necessária a realização de todas as tarefas preparatórias. 16. No caso específico da ..., é necessário proceder à ..., devendo ainda manter a produção até à chegada do trabalhador que entra às 11h30. 17. Adicionalmente, os trabalhadores desta secção têm de garantir os processos legalmente impostos relativos à rastreabilidade dos produtos, validades e análise macroscópica, assegurando ainda a reposição da mercadoria da secção. 18. Ora, a secção carece de um mínimo de dois trabalhadores ao longo do dia para poder operar sem constrangimentos. 19. Efetivamente, a loja tem um quadro de pessoal reduzido, apesar de a secção funcionar, na grande maioria das vezes, com as duas trabalhadoras que a compõe. 20. Mas em situações excecionais pode haver a necessidade de haver apoio por parte da chefia da secção de ... mas mesmo nestes casos deverá estar pelo menos uma pessoa na secção de ... para assegurar o atendimento especializado no restante horário. Porém, é relativamente aos fins de semana que se verificam maiores dificuldades. 22. O fim de semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos. 23. Se lhe forem atribuídas folgas fixas será muito complicado garantir o gozo dos dias de descanso semanal à outra trabalhadora que integra a secção.

(...)

“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 implicaria que existem fins de semana em que a loja não contaria com nenhuma das trabalhadoras. 26. 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 em qualquer um dos horários, bem como na hora de refeição do trabalhador presente. 27. E neste caso a loja teria de colocar necessárias para realizar essas tarefas. Do mesmo modo, se algum dos trabalhadores tiver realizado o horário de fecho no dia anterior isso implicará que não possa fazer o horário de abertura no sábado, colocando o mesmo problema descrito anteriormente. 29. Assim, atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal. 30. 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. 31. 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. 32. E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de se deslocarem novamente. 33. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção 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. E constantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, e este o único esquema organizativo possível. 35. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo a loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem. 36. 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. 37. 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. 38. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho, nem tampouco a modificação do regime de descanso semanal."

1.1.4. No presente processo não consta apreciação da trabalhadora.

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 dispendo, 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 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: *“imprescindível aos meus dois filhos menores de doze anos, pelo período de dois anos com o seguinte horário de trabalho: Das 08:00 horas às 12:00 horas (manhã); Das 13:00 horas às 17:00 horas (tarde). Horário este constituído por uma componente fixa de 8 horas de trabalho e 1 hora de intervalo de descanso diárias. Período para intervalo de descanso diário: das 12:00 às 13:00 horas. Com regime de folga fixa ao Sábado e Domingo. Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo (comprovativo em anexo).”*
- 2.10.** Mais se diga, que quando a entidade empregadora, faz enfoque de que o pedido submetido, não se reconduz a um verdadeiro horário flexível, tal, entendimento não decorre da lei, nem da jurisprudência, senão atente-se ao conceito de horário flexível, vertido no duto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, que: - “(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”

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

- 2.11. Mais recentemente também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”
- 2.12. Como fundamento à intenção de recusa a entidade empregadora veio referir que: *“Por outro lado, ponderada uma alteração da secção onde presta a sua atividade verifica-se igualmente a impossibilidade nessa alteração, uma vez que também nessas outras áreas os horários praticados não são compatíveis com aquele solicitado por V. Exa. Este é, de resto, o problema comum e transversal relativo ao seu pedido, pois em qualquer uma das secções da loja os horários praticados iniciam-se às 07h00. E de facto assim tem de ser, pois para poder iniciar o seu funcionamento às 08h30 é necessária a realização de todas as tarefas preparatórias. No caso específico da ..., é necessário ..., devendo ainda manter a produção até à chegada do trabalhador que entra às 11h30. Adicionalmente, os trabalhadores desta secção têm de garantir os processos legalmente impostos relativos à rastreabilidade dos produtos, validades e análise macroscópica, assegurando ainda a reposição da mercadoria da secção. Ora, a secção carece de um mínimo de dois trabalhadores ao longo do dia para poder operar sem constrangimentos. 19. Efetivamente, a loja tem um quadro de pessoal reduzido, apesar de a secção funcionar, na grande maioria das vezes, com as duas trabalhadoras que a compõe. 20. Mas em situações excecionais pode haver a necessidade de haver apoio por parte da chefia da secção de ..., mas mesmo nestes casos deverá estar pelo menos uma pessoa na secção de ... para assegurar o atendimento especializado no restante horário. Porém, é relativamente aos fins de semana que se verificam maiores dificuldades”*
- 2.13. No presente processo não consta apreciação.
- 2.14. 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

- 2.15.** 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 descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais 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: "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 distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos conditionalismos 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.

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.

- 2.16.** Assim a trabalhadora requer poder trabalhar entre 8h e as 17h, respeitando desta forma na íntegra as horas de trabalho para os quais foi contratada, já que na loja existem horários compatíveis com o seu pedido, a entidade empregadora não juntou nenhum mapa de horários. Requer também, as folgas ao fim de semana, uma vez que só assim consegue conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, já que tem dois filhos, todos menores de 12 anos.
- 2.17.** As razões mencionadas pela entidade empregadora, como sendo imperiosas, impedindo o funcionamento da secção de ..., não se subsumem em reais exigências imperiosas do funcionamento da loja - ... - de ..., senão veja-se, a empresa refere, que existem 36 trabalhadores nesta loja, dos quais 23 trabalham a tempo inteiro e 13 a tempo parcial, duas exercerem as mesmas funções da trabalhadora, ora requerente, havendo necessidade há quem a possa substituir.
- 2.18.** Não é referido pela entidade empregadora, que contratualmente os trabalhadores e trabalhadoras desta loja, estejam adstritos a uma secção em específico e não possam rodar pelas demais secções quando necessárias, bem sabemos que isso sucede com regularidade, estamos a falar de Operadoras de Loja que estão aptas a qualquer função e não uma em particular, o contrário não foi proferido pela entidade empregadora, nem provado.
- 2.19.** 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.
- 2.20.** 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.

- 2.21.** 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.”*
- 2.22.** Com efeito, a entidade empregadora, não junta quaisquer horários, alega que com a atribuição deste horário haverias dificuldades na abertura e fecho da loja em causa, no entanto, atento o número de trabalhadores e trabalhadoras afetos a esta loja, terá de vingar o poder de gerir os horários, que impende sobre a entidade empregadora.
- 2.23.** As razões apresentadas pela entidade empregadora não consubstanciam razões imperiosas do funcionamento da loja – ..., não resultando demonstrado objetiva e inequivocamente que o pedido da trabalhadora coloque em causa o funcionamento da mesma. De facto, a entidade empregadora refere existirem

mais trabalhadores/as a desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nomeadamente duas. Menciona 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, pois existem 36 trabalhadores/as, o que consubstancia a possibilidade de a mesma ser substituída, a ser necessário, aos fins de semana. Deve assim, ser atribuído o horário requerido à trabalhadora, para esta poder prestar auxílio aos seus dois filhos e assim poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal.-

- 2.24.** 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.
- 2.25.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da ... – ...- sito em ..., 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 ao ..., 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 4 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS 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

C

O

N

F

E

R

E

R

A

Ç

Ã

Ç