

PARECER N.º 576/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, 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 4674-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 12.10.2020 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções na empresa supra identificada.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 16.09.2020 e rececionado pelo empregador, em 17.09.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

Eu, (...), trabalhadora da V/ empresa, actualmente detentora da categoria profissional de ..., a exercer funções na ..., venho por este meio requerer a V. Exas., ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, seja autorizado o exercício da respectiva actividade laboral em regime de horário de trabalho flexível, com efeitos a partir de 17 de Outubro de 2020,

Nos termos e com os seguintes fundamentos:

1.º A Requerente é divorciada, tendo sido casada (...) até 6 de Dezembro de 2019, data em que foi decretado o respectivo divórcio e transitou em julgado a respectiva decisão (cfr. doc. 1).

2.º Desse casamento resultou o nascimento dos filhos menores (...), em 13 de Outubro de 2015, e (...), em 21 de Novembro de 2017.

3.º Mediante acordo de regulação das responsabilidades parentais outorgado em 13 de Novembro de 2019, a guarda e cuidados dos menores foram confiados à Requerente (cfr. doc. 2).

4.º Por conseguinte, os menores (...) vivem com a Requerente em comunhão de mesa e habitação, situando-se actualmente a respectiva casa de morada de família na Rua (...) (cfr. doc. 3).

5.º Actualmente, o agregado familiar da Requerente é apenas constituído por esta e pelos seus dois filhos menores (...) (cfr. Doc. 3).

6.º Conforme é do conhecimento de V. Exas., antes da celebração do “acordo de alteração de horário de trabalho” em 26 de Junho de 2019, com efeitos a partir de 1 de Agosto de 2019, a Requerente exerceu sempre a respectiva actividade profissional de segunda-feira a domingo, sob o regime de dois turnos rotativos, sendo o turno da manhã entre as 6 e as 14 horas e o turno da tarde entre as 14 e as 22 horas.

7.º Por sua vez, o ex-marido da Requerente emigrou para a Suíça durante o mês de Março de 2020, por tempo indeterminado.

8.º Finalmente, os filhos da Requerente encontram-se actualmente a frequentar o Ensino Pré-escolar no ..., cujo horário de funcionamento é de segunda a sexta-feira, entre as 7 horas e 45 minutos e as 19 horas (cfr. doc. 4, bem como artigo 29.º, n.º 1, do Regulamento Interno do Ensino Pré-escolar ...).

9.º Cumprindo a Requerente horários de trabalho que se iniciam antes das 7 horas e 45 minutos e se prolongam a partir das 19 horas -horário de encerramento do Jardim de Infância ... -, imediatamente se conclui que os seus filhos não podem ser por si acompanhados antes das 7 horas e 45 minutos, nem a partir das 19 horas.

10.º Além disso, a Requerente não pode contar com a ajuda, nem do seu ex-marido, nem de qualquer parente ou afim, dado que o respectivo agregado familiar apenas é constituído pelos três referidos elementos.

11.º Acresce que, em resultado do cumprimento dos referidos horários de trabalho, a Requerente não consegue assegurar cabalmente o exercício das responsabilidades parentais relativamente aos seus filhos menores no período que se situa antes das 8 horas e 15 minutos e a partir das 18 horas e 30 minutos, atenta a distância a percorrer pela mesma entre... e ...

12.º Por conseguinte, não resta outra alternativa à Requerente senão solicitar a fixação de um horário de trabalho flexível, de forma a poder cumprir integralmente as responsabilidades parentais quanto aos seus filhos menores(...), e a acompanhá-los no período em que o Jardim de Infância ... se encontra encerrado.

13.º Face ao exposto, requer-se a V. Exas., ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, seja concedida autorização à Requerente para beneficiar, durante o período de cinco anos, da fixação de um horário de trabalho flexível, cujo período normal de trabalho diário, não superior a oito horas, se deverá situar entre as 8 horas e 15 minutos e as 18 horas e 30 minutos, de segunda a sexta-feira (com exceção dos feriados), com efeitos a partir de 17 de Outubro de 2020, uma vez que tal horário é o único que se revela compatível com o horário de funcionamento do Jardim de Infância ... e que permite assegurar o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto aos seus filhos menores (...).

14.º Conforme resulta do Parecer n.º 420/CITE/2020, proferido pelos membros da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego em 2 de Setembro de 2020, não existem fundamentos válidos e idóneos para V. Exas. pretenderem recusar o presente pedido de horário flexível, designadamente por não existirem “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, nem se verificar a “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

15.º Remetem-se, em anexo, os quatro documentos acima referenciados.

(...)”

1.3. A 01.10.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...) Na sequência da Sua carta, datada de 16/09/2020 e por nós recebida em 17/09/2020, através da qual V. Exa. informou que pretende “beneficiar, durante o período de cinco anos, da fixação de um horário de trabalho flexível cujo período normal de trabalho diário, não superior a oito horas, se deverá situar entre as 8 horas e 15 minutos e as 18 horas e 30 minutos, de segunda a sexta-feira (com exceção dos feriados.), com efeitos a partir de 17 de Outubro de 2020”, serve a presente para transmitirmos a V. Exa. o seguinte:

1 - Através de carta, não datada, expedida em 15/07/2020 e por nós recebida em 16/07/2020, V. Exa. solicitou a atribuição de um horário alegadamente flexível.

2 - Através de carta datada de 31/07/2020, informámos V. Exa. que nos parecia, salvo melhor opinião, não estarmos perante um pedido de atribuição de horário flexível, sendo certo que, ainda que assim se não entendesse, sempre existiria fundamento para recusar o Seu pedido, ao abrigo do disposto no art. 57º n.ºs 3 e 4, do Código do Trabalho, quer pela existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, quer pela impossibilidade da Sua substituição, quer, ainda, pelo facto de o horário solicitado por V. Exa. não corresponder a nenhum dos turnos praticados na empresa, conforme melhor descrito na aludida carta.

3 - Através de carta datada de 13/08/2020, foi enviado à CITE o pedido de parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto no art. 57.º, n.º 5, do Código do Trabalho.

4- Em 02/09/2020, a CITE emitiu o Parecer n.º 420/CITE/2020, no qual considerou improcedentes os fundamentos por nós alegados, quer no que concerne à alegada existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, quer no que concerne à alegada impossibilidade da Sua substituição.

5 - A CITE considerou, todavia, que “o único motivo porque o pedido ora em análise improcede reside no facto de à trabalhadora não ser permitido optar por um turno inexistente na organização - facto que esta pode sanar através da realização de um novo pedido, caso assim o deseje.

6 - A CITE conclui, pois, mediante a emissão de parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora, relativamente ao Seu pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, “sem prejuízo desta realizar novo pedido conforme os turnos praticados pela empresa “.

7 - Todavia, verifica-se que, na carta à qual ora se responde, V. Exa. continua a não formular um pedido de atribuição de horário flexível que se enquadre em qualquer um dos turnos praticados pela empresa, devendo, por via disso, o Seu aludido pedido, uma vez mais, improceder.

Senão vejamos:

8 — V. Exa. desenvolve a Sua actividade, exercendo funções correspondentes à categoria profissional de ..., no nosso estabelecimento ...

9 - O aludido estabelecimento comercial, pelo facto de se encontrar instalado ..., tem necessariamente de funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano.

10 - Nessa conformidade, na presente data, para além de V. Exa., desenvolvem funções no aludido estabelecimento comercial dezanove trabalhadores em regime de tempo integral, sendo uma Gerente e um Chefe de Secção, os quais exercem funções de segunda a sexta-feira, e dezasseis ..., que exercem funções de segunda-feira a domingo, em regime de jornada contínua e em regime de turnos rotativos, organizados em 3 turnos, a funcionar nos períodos que decorrem entre as 06h00 e as 14h00, as 14h00 e as 22h00 e as 22h00 e as 06h00, e ainda uma trabalhadora em regime de tempo parcial, também com a categoria de ..., que desenvolve funções exclusivamente aos sábados e aos domingos.

11 - Assim, é evidente que o Seu pedido, de atribuição de um horário que “se deverá situar entre as 8 horas e 15 minutos e as 18 horas e 30 minutos, de segunda a sexta-feira (com excepção dos feriados)”, continua a não se enquadrar nem ser possível enquadrá-lo — em nenhum dos turnos praticados pela empresa, conforme lhe foi transmitido que deveria, através do referido Parecer n.º 420/CITE/2020, o que, por si só, determina a recusa do mesmo.

12 - Para além disso, cumpre-nos ainda salientar que a argumentação expendida pela CITE no aludido Parecer n.º 420/CITE/2020, a respeito da alegada inexistência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa e da alegada possibilidade da Sua substituição, também não pode colher.

13 - Com efeito, com excepção da ... e do ..., respectivamente, (...) e (...) que desenvolvem funções de ..., de ..., o demais trabalho levado a cabo no referido estabelecimento, designadamente, o trabalho de atendimento de clientes, é executado por trabalhadores com a categoria profissional de ...

14 - Ora, de acordo com o IRCT aplicável - o CCT entre a ... e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicado no BTE. n.º ..., de 08/04/..., com as alterações posteriores - este é “O trabalhador que recebe o pagamento de mercadorias ou serviços, verifica as contas devidas, passa o recibo, regista estas operações e procede à leitura dos totais ou sub-totais registados ... Exerce ainda funções de apoio à ... Eventualmente faz a conferência e sondagem das ... e ... e controla os stocks do produto existente na loja e repõe os mesmos, quando disponível para esse efeito. Compete-lhe ainda zelar pelo bom aspecto e limpeza do seu sector de trabalho.”

15 - Desta forma, aos trabalhadores com a categoria de ..., como é o Seu caso, são atribuídas, primordialmente, dois tipos de funções: uns são incumbidos de efectuar trabalho

de caixa, recebendo o preço dos produtos e/ou ... adquiridos, emitindo o correspondente talão de venda; outros são incumbidos de exercer funções de apoio à ...,

16 - O referido estabelecimento comercial, estando situado na ..., em ..., tem uma maior afluência de clientes nos dias de segunda-feira, quinta-feira, sexta-feira, sábado e domingo, com particular incidência no período compreendido entre as 06h00 e as 10h00 e as 15h00 e as 17h00. Esta afluência dos clientes ao ... naqueles dias é explicada pelo ... durante a semana e pelas deslocações por motivos de lazer e reencontro familiar no fim-de-semana.

17 - Como tal, de forma a assegurar o normal e diligente atendimento dos clientes, a ..., tem necessidade de ter ao serviço, diariamente, em cada ... (...), dois ... nos dois primeiros turnos (das 06h00 às 14h00 e das 14h00 às 22h00), de modo a que um exerça funções de caixa e outro funções de apoio à ..., sendo certo que, no último turno (das 22h00 às 06h00), dada a pouca afluência de clientes em tal horário, apenas se mostra necessário ter ao serviço um ...

18 - Para além disso, o identificado CCT também estabelece, na cláusula 33^a n.º 3, que "Nos horários que sejam organizados por forma a preverem a prestação de trabalho em todos os sete dias da semana:

a) Os dois dias de descanso semanal são gozados em dias completos, sendo o primeiro considerado de descanso complementar e o segundo obrigatório;

b) Os dias de descanso semanal são organizados para que coincidam com pelo menos 15 domingos por ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias;

c) Cinco dos domingos previstos na alínea anterior devem combinar com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias;

d) A entidade empregadora assegura que, pelo menos uma vez por mês, os dois dias de descanso semanal devem ser gozados em dias completos e consecutivos."

19 - Nesta conformidade, de modo a que seja possível cumprir tais obrigações legais, de concessão de descansos diários e semanais e ainda de atribuição de férias e, bem assim, de modo a que nos seja possível manter ao serviço, nos dois primeiros turnos acima identificados (das 6h00 às 14h00 e das 14h00 às 22h00), dois ..., dispomos, presentemente, de dezoito ..., sendo dezassete em regime de tempo integral, a trabalhar em regime de turnos rotativos, e de uma trabalhadora em regime de tempo parcial, a desenvolver funções exclusivamente aos sábados e aos domingos.

20 - Daí que, como sabe, desde logo, porque tal menção se encontra expressa no artigo 4.º do Seu contrato de trabalho, V. Exa. tenha sido contratada para trabalhar em regime de turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, podendo os mesmos abranger a prestação de trabalho noturno.

21 - Alegar-se, como fez a CITE no aludido Parecer n.º 420/CITE/2020, que V. Exa. tem 'colegas que a podem substituir nas funções que desempenha, logo, alegar-se a sua insubstituibilidade afigura-se-nos despiciendo ', apenas se pode ter ficado a dever a lapso na análise dos fundamentos por nós invocados, na medida em que, tendo as ... (...) sitas na ..., de funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, e tendo a sociedade ... apenas 17 trabalhadores com a categoria de ..., a trabalhar em regime de tempo integral, a Sua substituição, num dos turnos existentes, a que V. Exa. deveria estar adstrita, por outro colega de trabalho, iria, irremediavelmente, obrigar o Seu substituto a faltar ao turno a que deveria estar afecto, assim, conduzindo a que, como se sempre se pretendeu evitar, apenas se encontrasse ao serviço um ... nas horas de maior afluência de clientes ou, ainda, que tivéssemos necessidade de contratar mais alguém, para suprir a Sua ausência nas ditas horas de maior afluência de clientes, o que também não é economicamente viável.

22 - Face a todo o exposto, é forçoso concluir que o horário solicitado por V. Exa. não existe na empresa e a sua atribuição é manifestamente inviável, por várias ordens de razões:

22.1- A atribuição a V. Exa. do pretendido horário e a não prestação de trabalho aos fins-de-semana e aos feriados, teria como consequência que os Seus colegas de trabalho com a categoria de ... permanecessem muito mais dias ou períodos de dias sozinhos, sendo chamados a exercer, simultaneamente, funções de caixa e de apoio à ..., tornando impossível garantir a resposta aos períodos de maior afluência que, como se referiu, se verificam nos dias de segunda-feira, quinta-feira, sexta-feira, sábado e domingo, com particular incidência no período compreendido entre as 06h00 e as 10h00 e as 15h00 e as 17h00.

22.2 - A atribuição a V. Exa. do pretendido horário e a não prestação de trabalho aos fins-de-semana e feriados, iria igualmente ter como consequência que deixasse de ser possível atribuir aos Seus colegas de trabalho com a categoria de ... o gozo de um fim-de-semana (sábado e domingo) por mês, como se tem verificado até à data, sendo que todos eles têm igualmente a necessidade de conciliação entre a vida privada e profissional e, inclusivamente, poria em causa o cumprimento do disposto na cláusula 33ª n.º 3. do CCT aplicável, acima transcrita, colocando-nos numa situação de ilegalidade.

- 22.3 - *Aliás, como V. Exa. sabe - e até refere no ponto 6.º da Sua carta - já é nosso hábito organizar os turnos de modo a que, nomeadamente, o trabalho nocturno seja, quase exclusivamente, levado a cabo por quem se predisponha para o efeito e/ou não tenha responsabilidades familiares.*
- 22.4 - *A atribuição a V. Exa. do pretendido horário e a não prestação de trabalho aos fins-de-semana e feriados implicaria ainda que fosse admitido outro/a trabalhador/a com a categoria de ..., de modo a assegurar o trabalho dos turnos e o cumprimento das normas legais, o que também não pode ocorrer pois, para além de, neste caso, o Seu posto de trabalho se revelar inútil ou de reduzida utilidade, tal decisão de nova contratação não se justifica minimamente em termos de gestão, sobretudo nos tempos de crise em que se vive, fruto da pandemia originada pela doença COVID-19.*
- 22.5 - *Por isso, a atribuição a V. Exa. do pretendido horário e a não prestação de trabalho aos fins-de-semana e feriados implicaria que deixássemos de ter um quadro de pessoal suficiente para responder às nossas necessidades, situação que só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para Sua substituição, o que acarretaria custos adicionais, algo que não estamos na disponibilidade - nem podemos — suportar.*
- 22.6 - *De modo a darmos cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho, intervalos de descanso e descansos semanais) e, concomitantemente, para respondermos às necessidades de funcionamento do estabelecimento comercial, de modo a garantirmos uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários/turnos entre os trabalhadores do estabelecimento, o único esquema organizativo possível é aquele que temos vindo a utilizar.*
- 23 - *Face ao que antecede, e com prejuízo do mencionado pela CITE no aludido Parecer n.º 420/CITE/2020, quer pelas exigências imperiosas do funcionamento da empresa, quer pela impossibilidade de fazermos substituir V. Exa., lamentavelmente, sempre nos seria impossível aceder ao Seu pedido formulado de atribuição de horário flexível.*
- 24 - *Finalmente, reiteramos que o Seu pedido é igualmente recusado pelo facto de o horário que V. Exa. solicitou que lhe fosse atribuído, “não superior a oito horas, (...) entre as 8 horas e 15 minutos e as 18 horas e 30 minutos, de segunda a sexta-feira (com excepção dos feriados,)”, continuar a não ser enquadrável nos horários/turnos existentes no estabelecimento comercial em que V. Exa. desempenha as suas funções, os quais são de*

segunda-feira a domingo, em regime de jornada contínua e em regime de turnos rotativos, organizados em 3 turnos, a funcionar nos períodos que decorrem entre as 06h00 e as 14h00, as 14h00 e as 22h00 e as 22h00 e as 06h00.

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, cujo teor e reproduz:

"(...) tendo sido notificada da intenção de V. Exas. recusarem o meu pedido de exercício da respectiva actividade laboral em regime de horário de trabalho flexível, venho por este meio, ao abrigo do disposto no artigo 57.º, nº 4, do Código do Trabalho, pronunciar-me sobre a decisão proferida e proceder à apreciação da mesma,

Nos termos e com os seguintes fundamentos:

1º Mediante ofício datado de 16 de setembro de 2019, a Requerente solicitou a V. Exas., ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, lhe fosse concedida autorização para beneficiar, durante o período de cinco anos, da fixação de um horário de trabalho flexível, cujo período normal de trabalho diário, não superior a oito horas, se deverá situar entre as 8 horas e 15 minutos e as 18 horas e 30 minutos, de segunda a sexta-feira (com exceção dos feriados), com efeitos a partir de 17 de Outubro de 2020, uma vez que tal horário é o único que se revela compatível com o horário de funcionamento do Jardim de Infância ... e que permite assegurar o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto aos seus filhos menores (...).

2.º Entende a V/ empresa que o pedido em apreço deverá improceder porque não se enquadra em qualquer um dos turnos aí praticados.

3º Salvo o devido respeito, a V/ empresa está a fazer uma errada interpretação do pedido formulado pela Requerente, bem como do regime estatuído nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

4.º Do regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não resulta que a Requerente tenha de solicitar um horário de trabalho flexível que seja consentâneo com algum dos turnos praticados pela empresa.

5.º Pelo contrário, o que resulta desse regime legal é que deverá ser especialmente atribuído à Requerente um horário de trabalho flexível, situado durante um período que seja

compatível com o horário de funcionamento do Jardim de Infância ... e que permite assegurar o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto aos seus filhos menores (...), mesmo que nesse período não se encaixe qualquer dos turnos habitualmente praticados na empresa.

6.º É precisamente pelo facto de a Requerente não conseguir trabalhar integralmente num desses turnos que solicitou a atribuição de um horário de trabalho flexível!

7.º Não pode a Requerente solicitar o turno entre as 6 e as 14 horas porque o Jardim de Infância ... apenas inicia o seu funcionamento pelas 7 horas e 45 minutos.

8.º A trabalhar nesse turno, a Requerente não tem a possibilidade de preparar e ir levar os Seus filhos ao Jardim de Infância ..., uma vez que não dispõe de qualquer suporte familiar para o efeito.

9.º Por outro lado, a Requerente também não pode solicitar o turno entre as 14 e as 22 horas porque o Jardim de Infância ... encerra pelas 19 horas.

10.º E, a trabalhar nesse turno, a Requerente não tem a possibilidade de ir buscar os seus filhos ao Jardim de Infância ... e providenciar pelas respectivas refeições, uma vez que, reitera-se, não dispõe de qualquer suporte familiar para o efeito.

11.º Foi por essas razões que a Requerente solicitou a atribuição de um horário de trabalho flexível, nos termos acima referenciados e em conformidade com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

12.º Por conseguinte, o pedido formulado pela Requerente mostra-se totalmente adequado e certamente que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) não deixará de o considerar como legítimo.

13.º Quanto aos alegados motivos pela V/ empresa para recusarem o pedido de atribuição de horário flexível, designadamente por não existirem "exigências imperiosas do funcionamento da empresa", nem se verificar a "impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável", os mesmos mostram-se destituídos de fundamento, tal como já foi anteriormente determinado pela CITE.

14.º Conforme resulta do Parecer n.º 420/C1TE/2020, proferido pelos membros da CITE em 2 de Setembro de 2020, não existem fundamentos válidos e idóneos para V. Exas. pretenderem recusar o presente pedido de horário flexível, designadamente por não existirem "exigências imperiosas do funcionamento da empresa", nem se verificar a "impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

15.º *Tal como é amplamente reconhecido pela V/ empresa, existem, para além da Requerente, dezanove trabalhadores em regime de tempo integral, os quais se reputam mais do que suficientes para garantir a continuidade dos serviços prestados no estabelecimento comercial de V. Exas. e permitir a atribuição de um horário de trabalho flexível à Requerente, sem que seja necessária a sua substituição por outro trabalhador e sem necessidade de recurso ao trabalho suplementar.*

16.º *Todas as considerações expendidas por V. Exas., a propósito de exigências imperiosas do funcionamento da V/ empresa, bem como da impossibilidade de substituição da Requerente, não têm qualquer relevância em face do acordo celebrado em 26 de Junho de 2019.*

17.º *Se, após a celebração do acordo em apreço, designadamente entre 1 de Agosto de 2019 e 31 de Julho de 2020, foi possibilitado à Requerente o exercício da actividade profissional tendo por base um horário entre as 8h30m e as 16h30m, bem como entre as 12h00m e as 20h00m, certamente que a V/ empresa poderá continuar a laborar normalmente com a readaptação do meu horário de segunda-feira e sexta-feira, entre as 8 horas e 15 minutos e as 18 horas e 30 minutos.*

18.º *E tal mostra-se possível atendendo ao elevado número de trabalhadores a exercer a respectiva actividade na ... - dezanove ... -, salvaguardando o gozo dos respectivos dias de descanso semanal por parte de todos esses trabalhadores.*

19.º *Entre 1 de Agosto de 2019 e 31 de Julho de 2020, período em que a Requerente já beneficiou de um horário especial, a empresa de V. Exas. funcionou normalmente, sem que houvesse um esforço acrescido dos demais colegas - os quais, reitera-se, continuaram a gozar os respectivos dias de descanso semanal.*

20.º *Quanto à impossibilidade de manter, em alguns turnos, dois ..., tal argumento é falacioso e erróneo porque, mesmo antes do pedido formulado em 7 de Junho de 2019, a empresa já laborava, em diversas ocasiões, com apenas um trabalhador na caixa e no apoio à ...*

21.º *A V/ empresa não só pode, como deve - para acautelar os legítimos interesses da Requerente - continuar a fazer o esforço de providenciar por um horário que concilie a respectiva via pessoal e profissional.*

22.º *As dificuldades económico-financeiras da V/ empresa - com a necessidade de contratação de um novo trabalhador - e o alegado número reduzido de trabalhadores não*

evidenciam, por si mesmos, a impossibilidade de conceder à Requerente o respectivo horário flexível em consequência de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”.

23.º Ora, se entre 1 de Agosto de 2019 e 31 de Julho de 2020, com treze trabalhadores era possível organizar horários em regime de turno, sem pôr em causa o funcionamento dos serviços, agora tal também se revela possível, uma vez que V. Exas. não alegam qualquer circunstância superveniente que seja impeditiva desse normal funcionamento e são expressamente referidos dezanove trabalhadores ao serviço da V/ empresa.

24.º A empresa de V. Exas. tem de atender às especificidades decorrentes da situação da ora Requerente, fixando-lhe um horário flexível nos termos anteriormente peticionados.

25.º Resulta do exposto que a Requerente poderá ser facilmente substituída pelos restantes trabalhadores, não sendo indispensável ao funcionamento dos serviços e sem que seja necessário recorrer a trabalho suplementar e/ou à contratação de novos trabalhadores.

26.º Por conseguinte, ao abrigo do disposto no artigo 57.º, n.º 2. do Código do Trabalho, não existem motivos para indeferimento do pedido formulado pela Requerente, devendo a CITE emitir parecer favorável a tal pedido.

27.º Face ao exposto, na procedência da argumentação acima aduzida, deverá, ao abrigo do disposto nos artigos 56. e 57.0º do Código do Trabalho ser concedida à Requerente autorização para beneficiar, durante o período de cinco anos, da fixação de um horário de trabalho flexível, cujo período normal de trabalho diário, não superior a oito horas, se deverá situar entre as 8 horas e 15 minutos e as 18 horas e 30 minutos, de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados), com efeitos a partir de 17 de Outubro de 2020, uma vez que tal horário é o único que se revela compatível com o horário de funcionamento do Jardim de Infância ... e que permite assegurar o cabal cumprimento das responsabilidades parentais quanto aos seus filhos menores.

28.º Remete-se, em anexo, o Parecer n.º 420/CITE/2020, proferido pela CITE em 2 de Setembro de 2020.

(...)”

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia da ata de conferência do Processo de Divórcio por Mútuo Consentimento; Cópia do Acordo do Exercício de Responsabilidades Parentais;

cópia do atestado da Junta de Freguesia com a composição do agregado familiar;
cópia de declaração do estabelecimentos de ensino frequentada pelos menores,
com o horário de funcionamento e cópia do mapa de horários relativos a julho,
agosto e outubro, aplicáveis no estabelecimento onde a trabalhadora exerce
funções.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).
- 2.5** 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”.
- 2.6** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 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.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a

epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.

2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo

57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a 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.

2.9.3. 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. 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

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.10.2. 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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às

responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No contexto descrito, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo horário fixo, das 08h15 horas às 18.30 horas, de segunda a sexta-feira, com folgas ao sábado, domingos e feriados, durante um período de cinco anos.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento a dois filhos menores de doze anos, de 4 e dois anos, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação, constituindo uma família monoparental, reforçada pelo facto de não poder contar com a ajuda do progenitor dos filhos uma vez que emigrou para a ..., nem de qualquer parente ou afim.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.
- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo

de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

- 2.17** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.18** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter e conta o funcionamento do serviço.
- 2.19** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.
- 2.20** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que a trabalhadora exerce funções correspondentes à categoria profissional de ..., no nosso estabelecimento comercial de ..., que pelo facto de se encontrar instalado ..., tem necessariamente de funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano. Refere ainda que desenvolvem funções no aludido estabelecimento comercial dezanove trabalhadores em regime de tempo integral, sendo uma ... e um ..., os quais exercem funções de segunda a sexta-feira, e dezasseis ..., que exercem funções de segunda-feira a domingo, em regime de jornada contínua e em regime de turnos rotativos, organizados em 3 turnos, a funcionar nos períodos que decorrem entre as 06h00 e as 14h00, as 14h00 e as 22h00 e as 22h00 e as 06h00, e ainda uma trabalhadora em regime de tempo parcial, também com a categoria de ..., que

desenvolve funções exclusivamente aos sábados e aos domingos. Conclui alegando que a atribuição de um horário que se deverá situar entre as 8 horas e 15 minutos e as 18 horas e 30 minutos, de segunda a sexta-feira, continua a não se enquadrar nem ser possível enquadrá-lo - em nenhum dos turnos praticados pela empresa, conforme lhe foi transmitido que deveria, através do referido Parecer n.º 420/CITE/2020, o que, por si só, determina a recusa do mesmo.

- 2.21** Efetivamente, assim é. Da análise do processo resulta que apesar da amplitude horária diária solicitada exceder o total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário a que a requerente está obrigada, por força da organização do serviço onde exerce funções e que de seguida, se indicam: 06h00 - 14h00, 14h00 - 22h00 e 22h00 e as 06h00.
- 2.22** Através do Parecer n.º 420/CITE/2020, que tanto o empregador como a trabalhadora aludem continuamente, foram os factos ora objeto de apreciação já devidamente analisados e submetidos a votação com parecer favorável à entidade empregadora, em razão do horário apresentado não ser enquadrável na organização dos tempos de trabalho praticado no estabelecimento.
- 2.23** Aliás a trabalhadora não apresentou quaisquer factos novos no seu pedido ou apreciação, embora seja evidente que os horários praticados no estabelecimento não são compatíveis com os horários escolares dos filhos e a necessidade de prestar assistência a duas crianças muito dependentes de cuidados e sem autonomia.
- 2.24** Tal como já mencionado, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. A proposta de horário apresentada pode compreender um ou vários horários, abrangendo uma amplitude diária ou semanal mais ou menos alargada ou pode consistir na apresentação de um horário com períodos fixos ou com variações diárias ou semanais, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, no âmbito dos poderes de direção que possui, ainda que, no limite, a execução

desse poder, possa implicar apenas a ratificação do horário proposto pelo trabalhador.

- 2.25** Importa todavia, ressaltar que este direito do/a trabalhador/a que lhe permite escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, se encontra balizado por regras, conforme se extrai do n.º 2 do artigo 56.º do CT, que estabelece que “entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” (sublinhado nosso).
- 2.26** No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem susceptíveis de constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.
- 2.27** A este propósito será de relembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, cabendo-lhe encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.
- 2.28** Cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, desde que ajustado aos tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.29 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.** Sem prejuízo **de acordo entre as partes**, 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 ..., podendo esta apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que ajustado aos tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.
- 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, 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 e, 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 QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 11 DE NOVEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL E DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES.