

PARECER N.º 436/CITE/2016

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 1406 – FH/2016

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17.08.2016, da empresa ..., S.A., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

Assunto: Pedido de Parecer (... , S.A./ ...)

Anexos: requerimento pedido horário flexível.pdf; Intenção de recusa.pdf

Exma. Senhora

Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

A ..., S.A. tem ao seu serviço a trabalhadora ..., que presta atividade na loja denominada «...» sita em ...

A referida trabalhadora requereu à ..., S.A., por carta registada rececionada no dia 26.07.2016, a atribuição de um horário que qualificou como flexível com «alternância normal entre os seguintes horários rotativos praticados no estabelecimento: Entrada: 08:15h ---- Saída: 17:15h;

Entrada: 09:30h ---- Saída:18:30h; Entrada: 11:00h ---- Saída: 20:00h», invocando o artigo 57.º do Código do Trabalho (cf. documento “requerimento pedido horário flexível”, que se junta em anexo).

A ..., S.A., comunicou à trabalhadora, por carta entregue em mão no dia 09.08.2016, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cf. documento “Intenção de recusa”, que se junta em anexo).

A trabalhadora não remeteu qualquer resposta.

Pese embora a pretensão da trabalhadora não consubstancie um pedido de horário flexível, solicita-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer.

Permanecemos inteiramente ao dispor de V. Exas para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário.”

1.1.1. Em 26.07.2016, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: Regime de horário flexível.

Exmos. Senhores,

Sou trabalhadora desta empresa com a categoria de “Operadora Especializada”, no V/estabelecimento instalado junto do supermercado ... de ..., sito na ... desta cidade.

Tenho dois filhos menores de 12 anos:

a) ..., de 5 anos, nascida a 26/05/ 2011;

b) ..., de 12 meses, nascido a 13/07/2015, que inclusivamente ainda me encontro a amamentar,

Vivendo ambos comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração da Junta de Freguesia de ..., que junto como doc. 1.

Para além do menor que ainda se encontra em amamentação e carece, da assistência indispensável da mãe, sobretudo com o aproximar do período noturno, a outra menor está ainda numa fase de grande dependência da mãe, e frequenta uma instituição/jardim de infância que encerra durante a semana às 19:30 horas.

Por força de tais responsabilidades familiares, afigura-se impossível que eu possa acudir a esses compromissos caso venha a ser afeta a determinado horário de trabalho, mais concretamente, o que implique o termo do trabalho já no período noturno, pelo que venho pela presente, nos termos e para efeitos dos artigos 56.º e

57.º do Código do Trabalho, requerer a aplicação do regime de horário de trabalho flexível.

Na verdade, está determinado por Diretivas Comunitárias e pela legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa, como o Código do Trabalho, que impende sobre o empregador o dever de permitir ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e a elaboração dum horário de trabalho que facilite e promova essa articulação.

Face ao exposto, solicito, assim, de acordo com o período normal de trabalho, o seguinte horário de trabalho:

> Alternância normal entre os seguintes horários rotativos praticados no estabelecimento:

Entrada: 08:15h Saída: 17:15h

Entrada: 09:30h Saída: 18:30h

Entrada: 11:00h Saída: 20:00h

> Gozo rotativo de folgas tal como praticado até esta data;

O período de saída não poderá ser depois das 20:00 horas;

Respeitando o prazo de antecedência de 30 dias, desde já se refere que o presente pedido se aplica ao horário de trabalho a estabelecer para o mês de setembro de 2016 e seguintes, e com uma duração que se requer de 2 anos.

(...)

Junto: 1 documento.”

1.1.2. Em 09.08.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve na parte legível:

“Assunto: recusa de pedido de alteração de horário de trabalho

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 26.07.2016, da carta que enviou à ..., S.A., solicitando «(..) Alternância entre os seguintes horários rotativos praticados no estabelecimento: Entrada: 08:15h ---- Saída: 17:15h, Entrada 0930h ----- Saída: 18:30h; Entrada: 11.00h. Saída: 20:00h.»

Em reposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) Do conceito de horário flexível

No nosso entendimento, o horário de trabalho solicitado por V. Exa não constitui um horário flexível na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT)

Como (...) esse conceito está previsto no n.º 2 do artigo 56.º do CT, segundo o qual o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT. Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT). No entanto, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo dentro do qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho. Assim, nos (...) em que V. Exa concretiza o seu horário de trabalho, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Pelo exposto, o seu pedido, claramente, extravasa o âmbito do direito consignado no artigo 56.º do CT.

Em (...) o conteúdo do seu pedido não corresponde ao regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do (...) pelo que o seu pedido não está sujeito à disciplina legal emergente das referidas normas.

Acresce

*(b) (...) exigências imperiosas do funcionamento da loja ... de ...
Como (...) V. Exa exerce funções de operadora na loja ... de ... A loja está aberta*

ao público entre as 08h30 e as 22h00.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários rotativos desde a data (...), a 06.02.2009.

Isto (...)

1. (...) períodos de maior afluência de clientes verificam-se ao fim da tarde e à noite. Assim, é durante (...) período que a empresa mais precisa do trabalho de V. Exa. Contudo, os horários que propõe, (...) permitem estar disponível para o trabalho durante todo esse período. Logo, se lhe fossem (...) os horários que pretende, a empresa deixaria de poder contar com o seu serviço (...) uma parte substancial do “pico” de afluência de clientes.
2. Se a ... lhe atribuir os horários de trabalho que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários rotativos em vigor na loja. Esse esquema de horários rotativos permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários por todos os trabalhadores do estabelecimento.
3. Com efeito, a loja apenas tem, neste momento, no ativo, 7 trabalhadores, sendo que, para além de V. Exa., também a trabalhadora Liliana Pires tem um filho menor de 12 anos.
4. Como é do conhecimento de V. Exa., o horário entre as 11h00 e as 20h00 apenas tem lugar se a (...) tiver mais de 4 pessoas a laborar nesse dia, o que apenas acontece em alturas de pico.
5. O esquema de horários rotativos permite que os horários de fim da tarde e noite (os chamados “horários de fecho”) sejam distribuídos rotativamente entre todos os trabalhadores do estabelecimento, por forma a que cada um possa articular a sua atividade profissional com a vida pessoal e familiar. Assim, se lhe atribuirmos o horário de trabalho que requer, tal prejudicará (...) os seus colegas de loja, que terão de realizar mais “horários de fecho”. Em suma, um tratamento preferencial a V. Exa, iria provocar e 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 (...) sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.

6. ... também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho (...) durante 2 anos, devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço (...) a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam (...) a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.

Em (...) do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho. (...) querendo, V Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da (...) carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa, este (...) remetido por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego sem prejuízo de a ..., S.A., entender que o horário que V. Exa. (...) não se enquadra no conceito e regime de “horário flexível” previsto nos artigos 56.º e 57.º (...).”

1.1.3. De acordo com a informação da entidade empregadora: “A trabalhadora não remeteu qualquer resposta”.

1.2. Ao processo foram juntos os seguintes documentos: atestado de Coabitação da Freguesia de ... e comprovativos de envio e receção de documentos.

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.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.
- Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.5.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹
- 2.6.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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 trabalhadores 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 é trabalhadora lactante, mãe de duas crianças menores com 5 e 1 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível: “> *Alternância normal entre os seguintes horários rotativos*

praticados no estabelecimento: Entrada: 08:15h Saída: 17:15h Entrada: 09:30h Saída: 18:30h Entrada: 11:00h Saída: 20:00h > Gozo rotativo de folgas tal como praticado até esta data; O período de saída não poderá ser depois das 20:00 horas; (...) com uma duração que se requer de 2 anos.”

- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o solicitado não se enquadra no regime de flexibilidade prevista nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, uma vez que: *“aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo dentro do qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho. Assim (...) o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho”.*
- 2.11.** A entidade empregadora refere, ainda, como exigências imperiosas do funcionamento da loja ... de ... o facto de a referida loja se encontrar aberta entre as 8h30 e as 22h00 e ainda o facto de os períodos de maior afluência de clientes se verificarem no fim de tarde e noite, o que implicaria que no caso de ser aceite o pedido da trabalhadora, a loja deixasse de *“poder contar com o seu serviço (...) uma parte substancial do “pico” de afluência de clientes.”*
- 2.12.** Asseguram o funcionamento da loja 7 trabalhadores/as e destes/as, uma trabalhadora também tem filho menor de 12 anos.
- 2.13.** A entidade empregadora refere que o horário 11h00-20h00 *“apenas tem lugar se a (...) tiver mais de 4 pessoas a laborar nesse dia, o que apenas acontece em alturas de pico.”*
- 2.14.** Com base nos dados fornecidos, conclui a entidade empregadora que se fosse concedido o requerido, traduzido num tratamento preferencial da trabalhadora, ir-se-ia potenciar o conflito laboral, conflito interno na equipa, desmotivação e

desarticulação, assim como gerar prejuízos para o funcionamento da loja e para a produtividade e qualidade do serviço.

- 2.15.** Acresce aos motivos enunciados que por “dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço (...) a longo prazo (...)” a entidade empregadora não se pode comprometer a atribuir um horário durante 2 anos.
- 2.16.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem 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 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 pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

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 supra referido, 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.”

- 2.17.** Refira-se, ainda, a este respeito que 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, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.18.** De facto, e como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as 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, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.
- 2.19.** Uma vez que haja intenção de aceitar tal pedido a entidade empregadora terá sempre de elaborar o horário dentro dessa amplitude, respeitando as regras estabelecidas no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.20.** 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.
- 2.21.** Para o referido entendimento contribuem os normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo

Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

- 2.22.** A trabalhadora requerente indicou uma amplitude horária entre as 8.15h e as 20.00h (11.45h/dia), devendo cumprir um período normal de trabalho semanal de 40 horas.
- 2.23.** Ora, atendendo a que os motivos relacionados com o funcionamento da loja que, no entender da entidade empregadora, impossibilitam a atribuição do horário requerido são, por um lado, o facto de o horário 11.00h-20.00h só existir em alturas de pico e, por outro, os períodos de maior afluência de clientes se verificarem ao fim de tarde e noite determinando que, em caso de atribuição do horário pretendido, os/as colegas realizem mais horários de fecho, ou seja horários de fim de tarde e noite, verifica-se que a entidade empregadora não cuidou de indicar quais são os horários de fim de tarde e noite (horários de fecho), ou quantos turnos existem e quantos/as trabalhadores/as são necessários/as em cada turno, designadamente, quantos/as são necessários/as para assegurar os períodos de maior afluência de clientes à loja, não sendo, assim, conclusivo que exista impossibilidade de gestão dos horários de modo a permitir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

- 2.24.** Em rigor, a entidade empregadora ao referir que não poderá contar com a prestação da trabalhadora nos períodos de maior afluência de clientes, admitindo que o horário 11.00h-20.00h é atribuído em alturas de pico, não demonstra em que medida ficaria comprometido o funcionamento da loja nas restantes duas horas até ao seu encerramento ao público que ocorre, alegadamente, às 22.00h.
- 2.25.** De referir que a CITE tem considerado que: *“2.16.(...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.”⁴.*

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 trabalhadora ..., porquanto não foram alegados motivos devidamente contextualizados relacionados com fundamentos em exigências imperiosas do funcionamento da loja ... de ..., ou relacionadas com a impossibilidade de substituir a trabalhadora por esta ser indispensável que justificassem a recusa do pedido formulado.
- 3.2.** Recomendar à empresa ..., S.A., que elabore o horário flexível requerido pela trabalhadora e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida

⁴ Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e 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 14 DE SETEMBRO DE 2016, COM OS VOTOS CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.