

PARECER N.º 189/CITE/2017

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 470/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 20.03.2017 da entidade empregadora ..., Lda, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ... a exercer funções de Diretora Técnica.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 21.02.2017, refere o que a seguir se transcreve:

“Exma. Gerente (...)

Pelo presente, e ao abrigo do disposto nos artigos 56.º, n.ºs 1 a 4 e 57.º, n.ºs 1, alíneas a) e b) – i), do Código do Trabalho, venho, pelo presente, solicitar a prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, nos termos e com os seguintes fundamentos:

(...)

2)- Como também é do seu conhecimento, tenho duas filhas a cargo — ..., nascida a ..., e ..., ... - com, respetivamente, oito anos (irá completar 9 anos a ...) e onze anos de idade, que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação, o que desde já também declaro, para os devidos efeitos, sob compromisso de honra e por ser verdade.

(...)

5)- Em Abril de 2016, a minha colega ... foi admitida e, ainda assim, mantiveram a recusa em que eu passasse a horário contínuo, alegando que todos os colaboradores “devem ter os mesmos horários, sem discriminações”...

6)- *Ora, com o devido respeito, não pretendo, nem nunca pretendi, qualquer tratamento de exceção, mas as situações diferentes devem ser tratadas de diferente forma.*

7)- *As minhas filhas estão numa fase da vida muito exigente, inclusive em termos de acompanhamento escolar, requerendo muita atenção, em particular da mãe.*

(...)

10)- *O horário de trabalho que me tem sido imposto (e que é o seguinte) não me permite conciliar minimamente as minhas responsabilidades familiares, a cerca de 20 Km:*

- Nas semanas em que trabalho de segunda-feira a domingo (normalmente duas semanas por mês):

i)- de segunda a sexta-feira, das 9 às 12h30m e das 14h30m às 19 horas.

ii)- nos sábados e nos domingos, das 9 às 14 horas e das 17 às 21 horas ou das 14 às 17 horas (alternadamente, totalizando 12horas ao fim-de-semana).

- Nas semanas em que trabalho segunda, terça, quinta e sexta-feira (normalmente duas semanas por mês): das 9 às 12 horas e das 14 às 19 horas.

11)- *As escalas de horário de trabalho que me foram comunicadas recentemente também não espelham o acordado, estando previsto mensalmente, em períodos de quatro semanas, sucessivamente renováveis:*

- Na 1.ª semana: de segunda a sexta-feira, das 9 às 12h30m e das 14h30m às 19 horas (8 horas em cada dia); sábado (9 horas): das 10 às 14horas e das 16 às 21horas; domingos (3 horas): das 14 às 17 horas:

- Na 2.ª semana: segunda, terça, quinta e sexta-feira (8 horas em cada dia), das 9 às 12 horas e das 14 às 19 horas:

- Na 3.ª semana: de segunda a sexta-feira, das 9 às 12h30m e das 14h30m às 19 horas (8 horas em cada dia);

Na 4.ª semana: segunda, terça, quinta e sexta-feira, das 9 às 12h e das 14 às 19 horas: (8 horas em cada dia); sábados, das 9 às 13 horas (4horas).

12)- *Pelo que nunca chego a casa antes das 19h30m e, pelo menos, uma semana por mês ainda trabalho sábado e domingo, chegando a casa num desses dias cerca das 21h30m.*

(...)

15)- Acresce que, por imperativos profissionais de maior volume de serviço, recentemente assumidos, o meu marido vai deixar mesmo de estar disponível para ir buscar as filhas às 18h30m.

16)- Pela que, para além da necessidade de maior dedicação e acompanhamento das minhas filhas, terei que ir buscá-las às atividades extra-curriculares às 18h30m e estar com elas a partir dessa hora; e nos dias em que não têm actividades extra-curriculares (terças e quintas-feiras), necessitam de acompanhamento permanente.

17)- Como sabe, nunca faltei por motivo de doença ou assistência à família, tendo sempre para isso, utilizado tempo acumulado no banco de horas, e agendando consultas médicas para alturas de descanso semanal de modo a não interferir minimamente com o trabalho.

18)- Iguamente sempre me prestei a trabalhar todas as horas que me foram exigidas ou pedidas, quase sempre com enorme sobrecarga e esforço da minha parte.

19)- No entanto, não posso continuar a descurar as minhas responsabilidades familiares, que me impõem maior disponibilidade para acompanhar as minhas filhas e mais equitativa divisão de responsabilidades parentais.

20)- Assim, e sem prejuízo de continuar a exigir o respeito pelo horário de trabalho que foi acordado inicialmente e de que vinha beneficiando (jornada contínua), venho reclamar o meu direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, por forma a poder compatibilizar o exercício das minhas funções na ... com o exercício das minhas responsabilidades parentais, e sobretudo com o exercício das minhas obrigações de mãe de duas filhas de 8 e 11 anos de idade.

21)- Atendendo ao horário de funcionamento da ... (das 9 às 20 horas), reclamo que o meu horário de trabalho seja fixado por forma a que o termo do mesmo nunca vá além das 18 horas, designadamente: das 9 às 13 horas e das 14 às 18 horas.

22)- Mais reclamo que a prestação de trabalho em regime de horário flexível tenha início logo que possível, depois de cumpridos todos os trâmites legais, sendo possível a partir de ... de Março de 2017, inclusive, e até a minha filha mais nova completar os 12 anos de idade, ou seja, até ..., inclusive."

1.3. Em03.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"Exma. Senhora Dra. ...,

Acusamos a recepção da sua carta de ... -02-2017, a qual mereceu a nossa melhor atenção, e onde reclama, em síntese, e ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, mais concretamente que o seu "horário de trabalho seja fixado por forma a que o termo nunca vá além das 18 horas, designadamente das 9 às 13 horas e das 14 às 18 horas. Conforme é do seu conhecimento o seu horário de trabalho foi elaborado de forma a coadunar a sua categoria de Directora Técnica e inerentes funções e responsabilidades, com o mesmo.

Compete à Directora Técnica, entre outras, assumir a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na ..., e prestar ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornecer informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos sempre que no âmbito das suas funções o julgue útil ou conveniente (Clausula 9.ª, alíneas a) e b) do Contrato Colectivo de Trabalho entre a ... e o ...).

É igualmente do seu conhecimento que as horas de maior fluxo de clientes da ... são entre as 10h00 e as 12h00, e entre as 17h00 e as 19h00.

É também do conhecimento de Vexa. que a ... está aberta 84 horas por semana, nas semanas em que está de serviço, de forma a garantir o acesso ao medicamento durante o horário de funcionamento do centro de saúde, e 59 horas por semana, nas semanas em que não está de serviço, for forma a adequar o horário de funcionamento ao da concorrência a tornar a ... economicamente viável.

Mais é do seu conhecimento que para além de Vexa. a ... tem apenas mais dois trabalhadores, a tempo inteiro, apenas uma sendo A ... que consigo trabalha, Dra. ... , demitiu-se e irá cessar o seu contrato de trabalho já no próximo dia ... de Março de 2017. Foi ontem admitida nova ..., Dra. ..., para fazer face à saída da Dra. Sucede porém que a Dra. ... é Recém Licenciada, carecendo de supervisão e formação no desempenho das suas funções, o que uma vez que é Directora Técnica da ... lhe compete.

Ora, dadas as funções inerentes ao cargo de Direcção Técnica, o horário do Director Técnico deverá coincidir com o horário de maior fluxo da ... de forma a maximizar a sua supervisão, e de forma a não pôr em causa os actos farmacêuticos praticados na ..., os quais são geradores de responsabilidades tanto para Vexa, como para a

A sua presença nos horários de maior de fluxo é também essencial para garantir um tempo de atendimento conducente à satisfação dos utentes, elemento fundamental para viabilizar a

Deste modo, o horário de trabalho que agora reclama, e que não se demonstra concretamente esclarecido na sua comunicação (pois não esclarece em que dias pretende praticar o horário agora requerido), não se coaduna com as funções que lhe compete, nem tão pouco existe outro profissional que a possa substituir completamente no exercício das mesmas. (...).

Nestes termos, comunica-se a Vexa., ao abrigo do artigo 57º, n.º 2, do Código de Trabalho, a recusa do seu pedido de prestação de trabalho em horário flexível, porquanto, conforme em cima exposto, o mesmo põe em causa o funcionamento da ..., para além de não existir possibilidade de se fazer substituir atenta a sua categoria e funções por outro dos 2 trabalhadores ao serviço da ..., tornando-se a sua presença indispensável no horário fixado e que tem vindo a cumprir.

Decorrido o prazo para Vexa, apresentar por escrito apreciação, previsto no n.º 4 do artigo 57º do Código do Trabalho, e no prazo estabelecido no n.º 5 do mesmo artigo, será enviado processo para apreciação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para emissão do competente parecer.

Não obstante a recusa do horário que agora reclama, e conforme é já do seu conhecimento, foi entretanto reajustado o horário de trabalho, de forma a facilitar o exercício das suas responsabilidades familiares. Também é do seu conhecimento que, desde o início, temos revelado disponibilidade para adaptar o seu horário de trabalho. Apesar de a ... fechar às 20 ou às 21 horas, é a única colaboradora cujo horário de saída é às 19 horas, com apenas uma exceção: um Sábado a cada 4 semanas.

(...)".

- 1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa remetida à entidade empregadora em 15.03.2017, nos termos a seguir transcritos:

"Exma. Gerente Sra. Dra.,

Tendo recebido ontem a sua carta, datada de 10-03-2017, manifestando a intenção de recusar o meu pedido de horário flexível, venho, no exercício do contraditório, e

ao abrigo do disposto no artigo 57º, n.º 4 do Código do Trabalho, comunicar-lhe o seguinte:

1- *Questão Prévia: a aceitação tácita do pedido*

1)- *Por carta datada de 17 -02-2017 e enviada registada com aviso de recepção em 20-02-2017, requeri a essa empresa, minha empregadora, horário flexível, carta, essa, recebida em 21 -02-2017, conforme respectivo aviso de recepção e registo dos CTT que agora anexo sob os docs. 1 e 2.*

2)- *À referida carta, essa empresa respondeu com intenção de recusa, por carta datada de 10-03-2017, enviada registada com aviso de recepção, e recepcionada por mim em 14 -03-2017 — cf. respectivo envelope (frente e verso) e registo dos CTT que anexo sob os doc. 3 e 4.*

3)- *O artigo 57º, n.º3 do Código do Trabalho dispõe que no prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

4)- *Assim, a decisão expressa sobre o meu pedido devia, por imposição legal, ter-me sido comunicada, no limite, até 13 -03-2017.*

5)- *Tanto mais que estive ao serviço nos dias 7,8,9,10 e 13 de Março de 2017, no meu local de trabalho, na ... explorada por essa empresa na localidade de ..., que dista 20 km da minha residência, em horário com entrada às 9 horas e saída às 19 horas, pelo que era previsível que, ao optarem por me comunicar a decisão por carta enviada pelos CTT e no limite do prazo, a mesma não me chegasse ao conhecimento atempadamente. Com efeito, só no dia 14 de Março, em que estive em gozo de dia de descanso, a pude levantar.*

(...)

7)- *Atento o exposto, não tendo sido cumprido o prazo legal estabelecido para comunicação da intenção de recusa, o meu pedido considera-se tacitamente deferido, nos seus precisos termos, conforme estatui o artigo 57º, n.º 8, al. a) do Código do Trabalho — o que se requer seja declarado,*

Sem obviamente prescindir, adiante, ainda, subsidiariamente, o seguinte:

II- *A inexistência de fundamento legal para recusa*

8)- *O artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho dispõe que o empregador apenas pode recusar o pedido [de horário flexível) com fundamento em exigências*

imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

9)- Ora, com o devido respeito, não são, em meu entendimento, alegados motivos concretos que preencham as citadas exigências legais de forma a justificarem o sacrifício das minhas responsabilidades familiares, constitucionalmente garantidas, da minha situação de mãe de duas crianças menores de 12 anos de idade, residentes e estudantes a 20 km do local de trabalho da mãe.

10)- Na verdade, essa empresa limita-se a citar generalidades, tais como o meu conteúdo funcional, o número de trabalhadores a tempo inteiro ao serviço na ... ou a afirmações de teor conclusivo (“não existir possibilidade de se fazer substituir”) ou, ainda, a acusações irrelevantes, para o caso, desvirtuadas e descontextualizadas (como aquelas de teor infeliz constantes do último parágrafo).

11)- Começo por recordar, para memória presente e futura, que em Julho de 2015 me prometeram a prestação de trabalho em horário contínuo, o que nunca cumpriram até ao presente, apresentando as mais diversas desculpas. Como bem sabe, essa foi uma condição essencial para me manter ao serviço, atenta a minha situação pessoal de mãe de duas filhas menores de 12 anos e residente a 20 km do meu local de trabalho.

12)- Quando ao que alega, sou perfeitamente conhecedora do meu conteúdo funcional e das minhas responsabilidades profissionais, já que exerço as funções de Directora Técnica da mesma ... desde 01-07-2004, portanto, há quase 13 anos.

Sempre exerci essas funções com elevado sentido de responsabilidade e sem qualquer reparo disciplinar, como atesta a ausência de registos disciplinares.

Se entendesse que as minhas funções profissionais de directora técnica iriam ficar comprometidas ou prejudicadas pela prestação de trabalho em regime de horário flexível nunca, no meu próprio interesse, a teria requerido, já que a responsabilidade técnica da ... é minha.

Pelo contrário, entendo que há toda a conveniência funcional no exercício dessas funções em horário flexível, permitindo-me melhor gerir as necessidades técnicas da ...

Por isso mesmo, o Contrato Colectivo que cita permite até a prestação de trabalho pelos directores técnicos das ...s em regime de isenção de horário de trabalho — cf. cláusula 17.^a.

Se não fosse admissível que os directores técnicos das ...s tivessem flexibilidade de horário teria sido o próprio legislador a obviar a tal em lugar de expressamente o permitir.

Aliás, a gerente da empresa, Dra. ..., é a directora técnica da ... também explorada por essa empresa sita em ... e tal não impede que também exerça funções na ... do ..., a 23 km daquela.

Portanto, se trabalha nas duas ...s e é directora técnica da ... de ..., parece evidente que aquelas responsabilidades estão asseguradas.

Por outro lado, se assim não fosse então mal se compreendia que a ... pudesse funcionar em pleno nas minhas outras ausências, designadamente, nos dias de descanso semanal (que também coincidem com dias de funcionamento da ...) e férias.

13)- Quanto ao fluxo de clientes, não posso sequer confirmar que as horas de maior fluxo sejam as que refere, o que é muito variável; muitas vezes atendo grande parte dos clientes logo na primeira hora da manhã, entre as 9 e as 10horas.

Para além de que tal me parece irrelevante, já que existem outros trabalhadores da ... capazes de efectuar o atendimento em pleno — se assim não fosse nem eu poderia gozar dias de descanso semanal em dias de funcionamento da ..., como acontece, de acordo com os horários de trabalho que têm sido elaborados por essa empresa; designadamente, tenho gozado como descanso duas quartas-feiras por mês e dois sábados, dias de funcionamento da

Além de que não é a quantidade de clientes que dita a necessidade de intervenção do director técnico, como bem sabe já que também é directora técnica da ... de ... e acumula essas funções com as de gerente da ... do ..., fazendo também o atendimento de clientes.

(...)

Posso perfeitamente ministrar a formação e supervisão, designadamente, à ... recentemente admitida, Dra. ..., prestando horário em regime flexível. Não vejo, nem essa empresa esclarece, por que motivo considera tal incompatível — que (obviamente) não é.

15)- Ao contrário do que alega, o horário de trabalho que pretendo encontra-se bem clarificado na minha comunicação, em obediência ao disposto no n.º 2 do artigo 56º do Código do Trabalho.

Não distingo os dias em que pretendo esse tipo de horário, porque não há que distinguir: o pedido é extensivo a todos os dias em que esteja previsto o trabalho.

Quando comunico que o termo nunca vá além das 18 horas, parece-me evidente, até pelos motivos concretos apresentados (acompanhamento das actividades das minhas filhas), que as minhas necessidades familiares impõem o regresso a casa para o efeito.

Tal como dispõe o n.º 3 do citado normativo, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho flexível, de acordo com o pedido formulado e observados os requisitos aí estabelecidos.

16)- Não é verdade que o meu horário de trabalho tenha sido reajustado de forma a facilitar o exercício das minhas responsabilidades familiares” ou que tenham revelado disponibilidade para adaptar o meu horário de trabalho”.

(...)”.

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. 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, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. 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”.

2.3.2. 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.

2.3.3. 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.

2.3.4. 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

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

- 2.4.** 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”.
- 2.4.1.** 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”.
- 2.4.2.** 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.
- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a 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.

- 2.6. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, compreendido de segunda a domingo das 09:00h às 13:00h e das 14:00h às 18:00h.
- 2.7. Neste contexto, importa referir que é entendimento 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 nem converter tal horário em horário rígido, correspondendo o pedido da trabalhadora a uma amplitude enquadrável nos turnos existentes no estabelecimento.
- 2.8. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do Serviço ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.9. Assim, importa salientar que dos motivos alegados pela entidade empregadora, transcritos no objeto do presente parecer, não resultam exigências imperiosas do seu funcionamento, visto que não é demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que não são concretizados os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

- 2.10.** Mais se refira que não resulta claro quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada turno, quantos/as trabalhadores/as na totalidade detêm a mesma categoria profissional e exercem as mesmas funções que a trabalhadora requerente e qual o quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento da loja onde está afeta a trabalhadora.
- 2.11.** Tem sido, ainda, entendimento desta Comissão, nomeadamente, através do Parecer n.º 70/CITE/2012: “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”
- 2.12.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., Lda, relativamente ao pedido de trabalho em regime de

horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

...

- 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, aplicáveis, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE ABRIL DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.