

PARECER N.º 282/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 717/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 04.05.2017, por mão própria, da gerência da ..., Lda., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer as funções de empregada de ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.1.1. A entidade empregadora vem dizer à CITE o seguinte:

“(...) Assunto: Pedido de flexibilidade de horário de trabalho — ... Exmos Senhores,

No seguimento da recusa do pedido de regime de horário flexível efetuado pela trabalhadora ..., serve o presente para remeter a V. Exas os seguintes elementos:

a) Cópia da solicitação da trabalhadora e comprovativo da data da sua receção pela entidade empregadora — documentos n.ºs 1 e 2;

b) Cópia da intenção de recusa da entidade empregadora e comprovativo da data de envio à trabalhadora, bem como da data da sua receção pela mesma — documentos n.ºs 3, 4 e 5;

c) Cópia da apreciação da trabalhadora à intenção de recusa da entidade empregadora e indicação conforme o documento não foi remetido dentro do prazo legal (cinco dias subsequentes à receção da recusa da entidade patronal) por ter sido enviado à entidade patronal a 27-04-2017 (cfr. envelope com registo) — documentos n.º 6 e 7.

Neste sentido deverá, no prazo legal, emitir o respetivo parecer, nos termos do disposto no art.º 57º do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

A Gerência

(...)" .

- 1.2.** O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora mediante carta registada em 04.04.2017, rececionada pela entidade empregadora em 05.04.2017, tem o seguinte teor:

" (...) Eu, ..., portadora do cartão de cidadão nº (...) a desempenhar funções ao serviço de ..., LDA, com o horário de trabalho de 40 horas semanais, venho desta forma solicitar o horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do código de trabalho, nomeadamente das 10H às 18:30H, nos dias úteis da semana, exceto feriados, pelo facto de ter um filho menor de 12 anos de idade, atualmente com 20 meses de idade.

Mais informo que vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho e o pai também e que este se encontra atualmente a desempenhar funções laborais num horário maioritariamente repartido e noturno estando, portanto, impedido de prestar cuidados à criança a tempo inteiro.

Seguem juntamente com esta carta todos os documentos que atestam a veracidade do descrito anteriormente.

..., 31 de março de 2017

(...)" .

1.3. Em 21.04.2017, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por carta registada, em 20.04.2017, com aviso de receção, e se reproduz:

" (...) Assunto: Pedido de flexibilidade de horário de trabalho

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, em 05.04.2017, da carta que nos remeteu, através da qual requereu um horário de trabalho que qualificou de flexível, invocando para o efeito os artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

Nessa missiva, V. Exa. referiu que pretende cumprir um horário que se situe "das 10:00 às 18:30 horas nos dias úteis da semana, exceto feriados", tendo fundamentado a sua pretensão no facto de "ter um filho menor de 12 anos de idade, atualmente com 20 meses de idade".

A empresa procedeu à análise do seu pedido e nessa sequência vem pela presente comunicar-lhe que não pode aceitar a alteração do horário, nos termos propostos, pelos fundamentos que se vão expor de seguida.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 56º do Código do Trabalho 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.

Porém, nos termos do n.º 3 do referido normativo, 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.

Assim, nos termos do n.º 2, conjugado com o n.º 3, alínea b), do referido artigo 56º do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, de modo a poder conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais, mas dentro dos limites balizados pelo empregador.

Ora, V. Exa, não obstante tenha um período de trabalho diário de 8 horas, veio solicitar que lhe fosse atribuído um horário com entrada às 10:00 horas e saída às 18:30 horas, resultando claro que o requerimento não obedece aos requisitos previstos no Código do Trabalho, já que não preenche os pressupostos do horário flexível, previstos no art.º 56º do Código do Trabalho. Na verdade, as horas de entrada e de saída que veio requerer são fixas e não flexíveis, não explicitando a amplitude de horário pretendido, nomeadamente, horas de início e termo do período normal de trabalho diário com menção do período para intervalo de descanso não permitindo, dessa forma, que o empregador possa estabelecer quaisquer limites relativamente aos períodos de início e termo do período normal de trabalho.

Por outras palavras, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de tempo determinadas pelo empregador. Todavia, aquilo que V. Exa. solicita é antes um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 10:00 e de saída às 18:30 horas, sendo que este tipo de horários não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.

Para além do exposto, existem exigências imperiosas de funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita.

Com efeito, a empresa tem um horário de funcionamento das 10:00 às 02:00 horas e um horário de funcionamento ao público das 12:00 às 01:00 horas, de segunda-feira a domingo, ou seja, sete dias por semana. O trabalho semanal está organizado por sete turnos, repartidos por onze funcionários, estando cinco a tempo inteiro, dois com horário de trinta horas semanais e quatro com horário de vinte horas semanais.

Se alterarmos o horário de trabalho de um dos trabalhadores, não conseguiremos assegurar o pleno funcionamento do estabelecimento durante todo o seu período de abertura ao público, nomeadamente à hora de jantar e aos dias de campanhas de promoções que decorrem às quartas-feiras e domingos, altura em que os turnos são reforçados por conta dos picos de vendas. Na verdade, para garantir o pleno funcionamento do estabelecimento assegurando, em consequência, um atendimento ao cliente eficaz e de qualidade, a empresa elabora vários horários de trabalho, que cobrem diferentes períodos do dia consoante as necessidades da empresa, em consonância com a afluência de clientela.

Por regra, os trabalhadores da equipa devem ter disponibilidade para realizar qualquer um dos horários determinados pela empresa, para que esta possa fazer uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço que se vão fazendo sentir, garantindo, no entanto, uma distribuição equitativa dos horários de fecho do estabelecimento entre os vários colegas da equipa, desta forma permitindo conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Acresce que, a atribuição do horário pretendido iria deteriorar o clima social da equipa. na medida em que os horários são atribuídos de forma

rotativa entre todos os trabalhadores e os mesmos não estão dispostos a trabalhar preferencialmente no horário noturno.

Por outro lado, se V. Exa deixar de fazer o horário de trabalho nos termos definidos até á presente data, não vamos ter trabalhadores suficientes que possam assegurar o trabalho nos períodos de maior afluência de clientela, alturas em que o estabelecimento está a trabalhar em pleno, com todos os funcionários ao serviço.

Acresce referir que a soma de todas as cargas horárias distribuídas pelos diversos trabalhadores são essenciais à abertura do estabelecimento durante sete dias por semana, ao cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho e, por fim, à presença do número mínimo de trabalhadores durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que V. Ex.^a se encontra afeta, sendo certo que apenas a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem uns colaboradores em detrimento de outros, os quais também têm necessidade de conciliação da vida profissional com a vida pessoal.

Assim sendo, não nos será possível atribuir-lhe um horário de trabalho diurno e a tempo completo compatível com o horário entre as 10:00 e as 18:30 horas, sob pena de pormos em causa o normal funcionamento do estabelecimento onde exerce as funções de empregada de

Por fim e embora sejamos da opinião que o artigo 56.º do Código do Trabalho não se aplica a este pedido de alteração de horário de trabalho, por cautela, seguir-se-á o procedimento previsto no artigo 57º da referida legislação. Em observância desse procedimento, concede-se a V. Exa. um prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta para se pronunciar sobre os motivos de recusa supra invocados.

Após o decurso desse prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será submetido à apreciação da Comissão para a

igualdade no Trabalho e no Emprego, para que esta entidade emita o parecer previsto no n.º 6 do artigo 57º do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos,

A Gerência

(...)”.

- 1.4.** A trabalhadora apresentou em 27.04.2017, apreciação à intenção de recusa, fora do prazo de legal, que, não obstante, se reproduz:

“(...) Assunto. FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO

Exmos. Senhores,

..., notificada da vossa intenção de recusa na concessão da flexibilidade de horário vem pronunciar-se nos seguintes termos:

a) *Mantém o pedido formulado:*

b) *Considerando que aquando de minha volta a funções laborais na empresa fui informada que a equipa já se encontrava preenchida e por isso é que passaria a ter um horário e funções diferentes, que não são as descritas nesta resposta da empresa, apresento agora os meus contra argumentos aos motivos descritos pela mesma;*

c) *Sendo que não sou empregada de balcão/mesa self-service, mas sim uma funcionária com uma categoria inferior à de todos os outros, como afirmado pela gerência, poderão certamente mover o meu horário muito mais flexivelmente que o dos meus colegas, dado que as minhas funções se focam em limpezas e copa.*

d) *Mais quanto ao segundo motivo dado na resposta, o meu horário mantém-se noturno há um mês. E na maioria dos dias, das 16,00 horas às 19,00 horas só posso fazer limpeza, não entendendo portanto onde é que este horário correspondente á necessidade de manter mais funcionários na loja por motivos de maior afluência de clientes ou fluxo de vendas, sendo que estas são horas de fluxo mínimas, mesmo nos dias de*

campanha de promoções referidos na resposta.

e) Não existe, desde a abertura da loja horário equitativo entre os funcionários, sendo que já desde essa altura havia elementos da equipa que por motivos variados não podiam realizar todos os horários que a empresa lhes queria atribuir, tendo acabado por aceder a estas impossibilidades. Já no meu caso, foram-me recusados ou ignorados inúmeros pedidos de alteração de horário ou atribuição de folgas desde sempre.

f) Sobre a afirmação relativa à forma como a alteração do meu horário iria afetar o funcionamento da empresa, repito a informação já supracitada não sou uma funcionária com as mesmas funções dos restantes, portanto, não concordo que usem como justificação o facto de existir uma rotatividade de horários entre funcionários (um mês seguido a fazer horário noturno e sempre nas funções de limpezas e copa, exclusivas da minha pessoa”

g) Finalmente, declaro que sempre senti que existiu favorecimento em relação a pedidos ou necessidades de outros funcionários e mais uma vez eu não tenho o mesmo direito a poder conciliar a minha vida pessoal com a profissional e, por isso, também discordo do último motivo dado pela empresa ‘não é certo, ao contrário do afirmado, que apenas uma distribuição equitativa dos horários proporciona um funcionamento eficaz e correto da loja, a menos que isso nunca tenha acontecido, porque essa distribuição nunca existiu”

Caso se mantenha a recusa deve o processo ser remetido à CITE para decisão final, Com os melhores cumprimentos, (...)”

- 1.5.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que

devem “(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

2.2.2. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)” .

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “Tarefas fundamentais do Estado”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...).”

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade”

estabelece que:

“(...).1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A 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;

c) (...)”

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe *“Família”*:

“ (...) 1 - A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros(...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“ (...) 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. (...)”.

- 2.4.** Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”* :

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...)”. *(Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...)*.

- 2.4.1.** O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

- 2.4.2.** No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“(...) n.º1-“O trabalhador com filho menor de 12 anos ou,

independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - 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”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar

o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(...) a) (...);

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);”.

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos

limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.5.1. Neste regime de trabalho, em regra, 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.

2.5.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.5.3. Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos 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 trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.6. Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.
- 2.7. De sublinhar que tem sido entendimento unânime da CITE, conforme Parecer n.º 15/CITE/2010, que neste tipo de horários deve ser concedido pelas entidades empregadoras às/aos trabalhadoras/es o intervalo de descanso diário com a duração mínima de 30 minutos, tal como pretende a trabalhadora ora em causa, considerando-se o pedido desta formulado nos termos legais.
- 2.8. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido sub judice, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e

CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.9.** Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo em conta os argumentos utilizados por esta reproduzidos nos pontos 1.3 do presente parecer, o teor do pedido da trabalhadora ponto 1.2, afigura-se-nos que a entidade empregadora não apresenta razões suficientes que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente, nomeadamente, pela aplicação de critérios contratuais ou/e legais, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o seu funcionamento, nem os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.10.** Na verdade, apesar de a entidade empregadora indicar a existência de algum número de trabalhadores/as não concretiza nem explica quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada turno, quantos e quais os turnos existentes e qual ou 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 do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente.

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Face ao exposto, 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.** A entidade empregadora 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 aos/às trabalhadores/as 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DAS/OS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)