

PARECER N.º 730/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.

Processo n.º 1986/FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.11.2017, por e-mail e carta registada, de advogado da ..., S.A., um pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, ..., a desempenhar funções de subchefe de operações, na Unidade "...", com o seguinte teor:

"(...) Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho junto remetemos e submetemos, para V/ apreciação:

A) *Cópia de carta enviada pela colaboradora à ... (Doc. 1, datada de 18 de outubro de 2017 e recebida pela Entidade Empregadora a 19 de outubro de 2017).*

B) *Cópia de carta de resposta da empresa à colaboradora (Doc.2).*

C) *Comprovativo de envio da mesma via postal registada com AR em 08.11.2017 (Doc.3)*

D) *Cópia da carta de apreciação da trabalhadora à carta de resposta da Entidade Empregadora (Doc.4)*

E) *Cópia dos horários de trabalho da Unidade do último trimestre (Doc.5).*

*Relembramos que a CITE teve já oportunidade de se pronunciar sobre situação idêntica à ora em apreço, envolvendo uma trabalhadora desta mesma empresa, por via **Parecer n.º 99/CITE/2015**, o qual foi favorável à intenção de recusa da empresa perante idênticos argumentos aos já*

*expostos no Doc.2 ora junto e que se sustentou nomeadamente no entendimento proferido em sede de Acórdão do Tribunal Relação do Porto, de 26.04.2010, Proc. N° 123/09.OTTVNG.P2 — vide em [***Mais se requer** que, em caso de eventual emissão de parecer desfavorável pela CITE, à intenção manifestada pela Entidade Empregadora de recusa de atribuição do horário flexível solicitado — o que não se concede e apenas se considera como mera hipótese académica — **a CITE justifique fundamentadamente:***](http://www.dsi.pj-cujos argumentos se dão aqui por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos legais.</i></p></div><div data-bbox=)*

1. a contradição entre os fundamentos e circunstâncias da sua decisão constantes do parecer melhor identificado no parágrafo anterior, face à sua eventual posição de emissão de parecer desfavorável à intenção de recusa, no presente caso; bem como a razão de ser da decisão de tratamento diferenciado entre aquelas duas situações de idêntica natureza e circunstâncias.

2. comprove a possibilidade de atribuição do horário flexível, nomeadamente demonstrando qual o mapa de horário geral da loja a aplicar a todos os colaboradores daquele estabelecimento comercial e que respeite as regras contratuais e legais (nomeadamente de tratamento igual e não discriminatório) aplicáveis a cada um daqueles.

Manifestamos, desde já, a NI inteira disponibilidade para prestar os esclarecimentos que V. Exs. entenderem por convenientes.

Agradecemos o favor da confirmação da receção do presente e-mail e seus anexos, pelos V. Serviços.

*Sem mais de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos
(...)*

Advogado

*Anexo: 5 documentos e comprovativo de envio por correio eletrónico.
(...)"*

1.2. Em 19.10.2017, a entidade empregadora recebeu o seguinte pedido da

trabalhadora:

"(...) ..., 18 de outubro de 2017

Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível

Exmos. Senhores,

Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas., em junho de 2004, exercendo atualmente as funções profissionais de sub-chefe de operações que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.

Ora, por motivo de uma filha menor, com três anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).

Remeto, ainda, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido (doc. 1) na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).

Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse:

- segunda-feira das 09h00 às 17h30, com 30 minutos para refeição;*
- terça-feira das 09h00 às 17h30, com 30 minutos para refeição;*
- quarta-feira das 16h00 às 00h30, com 30 minutos para refeição;*
- quinta-feira descanso semanal;*
- sexta-feira das 09h00 às 17h30, com 30 minutos para refeição;*
- sábado das 09h00 às 17h30, com 30 minutos para refeição;*
- domingo descanso semanal;*

cumprindo assim, um horário de trabalho de 40 horas semanais.

Aguardando a V/ prezada resposta,

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me,

Atentamente,

Junta: 1 documento

(...)"

- 1.3. Na sequência do pedido da trabalhadora, a entidade empregadora, mediante carta registada em 8.11.2017, notificou-a da intenção de recusa no dia 20.11.2017, conforme talão de receção assinado por aquela, e, se reproduz:

"(...) Assunto: V. Carta datada de 18 de outubro de 2017- pedido de horário flexível.

Exma Senhora,

Acusamos a receção de V. carta datada de 18 de outubro de 2017 e por nós recebida no dia 19 do mesmo mês, a qual mereceu a N/ melhor atenção, e sobre a qual nos cumpre pronunciar

*1) O seu pedido de dispensa de trabalho nos dias correspondentes a domingos (com folga fixa), não se enquadra no âmbito da faculdade prevista no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Tal normativo apenas confere ao trabalhador a possibilidade de escolher, dentro de certos limites, apenas as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e **não o determinar os dias de trabalho em que se distribui o seu período normal de trabalho semanal**, como pretende agora fazer valer— cfr. Artigo 56.º. n.º 2 do Código do Trabalho. Pelo que, **nesta parte, o seu pedido estará prejudicado, sendo desde já recusado.***

2) Aliás sua disponibilidade para prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, incluindo em dias coincidentes com domingos, foi tida como condição essencial para efeitos de decisão de sua contratação e manutenção do vínculo laboral. Atento o ramo de atividade e local em que o estabelecimento comercial onde labora se insere (Unidade ...), tal condição é indispensável para a organização e funcionamento daquele

Unidade, considerando não só o quadro de trabalhadores efetivamente ao serviço, como também o facto de aquele estabelecimento se integrar numa superfície comercial (vulgo shopping), cujos horários de funcionamento e abertura ao público dos estabelecimentos nele localizados, são alargados, pelo que têm por obrigação estarem abertos aos público e a laboral (das 8:30 às 00h:30), sete dias por semana (incluindo fins de semana), 364 dias ao ano (com exceção dos dias de natal e ano novo em que encerra mais cedo que o horário habitual). Ora este seu pedido vem precisamente em sentido oposto àquelas necessidades de sua presença e desempenho das inerentes funções (num sector crítico e essencial como é o gestão de turnos e de unidade), naqueles períodos, razão pela qual o seu pedido não pode ser concedido, nos moldes requeridos, por motivos atinentes a exigências imperiosas de funcionamento da entidade empregadora e inerente estabelecimento.

3. O estabelecimento “...” tem atualmente apenas 5 elementos pertencentes à equipa de direção - nos quais se inclui V. Ex. a (na qualidade de Responsável de Unidade), e ainda a Gestora de Turno B ... (que se encontra com horário flexível atribuído) - sendo que todos aqueles elementos se encontram em regime de trabalho a tempo inteiro – 40 horas semanais,

4. Aquela Unidade detém atualmente o número mínimo de trabalhadores de equipa de direção considerado indispensável para assegurar os serviços necessários ao funcionamento daquele estabelecimento.

5. Os horários de trabalho atribuídos a cada um dos nossos colaboradores têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades, nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal, sendo certo que, no caso dos elementos da equipa de direção que exercem funções de gestão de turnos, tem de ser dada preferência à sua respetiva presença:

— durante os turnos completos pelos quais são responsáveis pela sua gestão (vide ponto 7 infra);

— nos períodos mais fortes de vendas (naturalmente nos períodos dos almoços e jantares e em especial aos Sábados e Domingos, onde a procura e as vendas mais se fazem sentir);

— nos períodos em que é necessário suprir as ausências de alguns daqueles 5 membros da equipa de direção aquando do respetivo gozo de folgas, férias e baixas, assegurando, desta forma, o pleno e regular funcionamento da unidade dentro do seu horário alargado de funcionamento do mesmo (das 08:30h às 00:30h);

— nos períodos em que o Responsável de Unidade tem de desempenhar tarefas administrativas associadas à sua função (especialmente nos turnos de abertura de loja e nas realizações de inventários no turno de fecho);

6. Estes horários são praticados pelos seus trabalhadores, por necessidades imperiosas de organização da empresa.

7. Note-se que a organização da unidade é necessariamente feita da seguinte forma:

— turno de abertura/manhã (entre as 08:30h e as 18:00h), com a presença obrigatória de pelo menos um elemento da equipa de direção de preferência o Responsável de Unidade;

— turno intermédio (entre as 12:00 e as 22:00h), com a presença obrigatória de pelo menos um gestor de turno.

— turno de fecho/tarde (entre as 15h e as 01:00h), com a presença obrigatória de pelo menos um gestor de turno e do Responsável de Unidade.

8. Consequentemente, cada um daqueles turnos, pelos quais são distribuídos os horários individuais de cada um dos trabalhadores da Unidade (que poderão integrar o período de um ou dois daqueles turnos), têm forçosamente de ser assegurados, por pelo menos um dos elementos da reduzida equipa de Direção (composta apenas por 5 elementos), nomeadamente por V. Ex. a, sem prejuízo do seu reforço nos

períodos de maior procura por parte dos clientes (especialmente ao jantar). A presença e disponibilidade daqueles elementos em cada um dos turnos rotativos que lhes são atribuídos respetivamente, é essencial, pois aqueles compõe o número mínimo de elementos tidos por indispensáveis para assegurar o pleno e regular funcionamento daquele estabelecimento dentro do seu período de funcionamento.

9. Não obstante, os elementos da equipa de Direção também eles fazerem, alternadamente, horários que, por sua vez, se integram (ainda que parcialmente) nos períodos de um ou dois daqueles turnos (abertura, intermédio ou de fecho), verifica-se ainda a impossibilidade de aqueles colaboradores poderem fazer turnos fixos face:

*a) às necessidades de organização e funcionamento do estabelecimento e à necessidade de assegurar a **igualdade de tratamento entre os trabalhadores** no que diz respeito aos horários e gozo das folgas, especialmente daqueles que estão em igualdade de circunstâncias, ou seja, com responsabilidades parentais;*

b) às ausências ou impedimentos dos outros elementos da equipa (por fazerem também elas horários com turnos rotativos ou por gozo de folga ou de férias, baixas, etc.);

c) e perante as limitações e impedimentos legais à duração máxima da prestação do trabalho, bem como à impossibilidade de alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores:

não resta outra alternativa à Empresa senão atribuir a V. Ex.ª turnos rotativos no mesmo modo que vem sendo feito atualmente e em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da equipa de Direção alguns igualmente com responsabilidades parentais perante filhos menores de idade, como é o caso dos colaboradores ... e ... (ambas com funções de gestão de turnos) e, em especial, da ... (gestora de turno e com uma filha menor de idade, a quem já foi concedido a seu pedido horário flexível após parecer emitido pela CITE).

10. Note-se que no seu caso em concreto, o pedido de horário flexível

por si solicitado:

— *é praticamente idêntico ao horário flexível solicitado pela colaboradora ...e que lhe foi atribuído, sendo que, atento o já supra exposto, não é possível atribuir-lhe o mesmo horário, para assegurar a presença de pelo menos um GT responsável por cada um dos turnos diários durante toda a semana.*

— *é incompatível com o exercício de funções inerentes à sua categoria profissional e inerentes responsabilidades e tarefas, nomeadamente: i) de realização de tarefas administrativas e operacionais, bem como de inventários (designadamente no último dia de cada mês, que é efetuado por regra, no turno de fecho, sem prejuízo dos inventários semanais, que são realizados ou no final do turno de fecho de segunda-feira ou antes do início de turno de terça-feira de cada semana, antes das 08:30); ii) de coordenação, supervisão e controlo dos colaboradores e funcionamento da unidade, nos momentos de maior afluência de clientes à unidade (sextas ao jantar, sábados ao jantar e domingos ao almoço); iii) e de formação e desenvolvimento da equipa, que exigem que a Responsável de Unidade, aqui requerente, esteja presente nos vários turnos e durante todo o tempo da sua duração, a acompanhar os demais gestores e funcionários membros da equipa de pessoal da loja.*

— *Para além de que a trabalhadora requerente beneficia já de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, o que lhe permite maior flexibilidade de horário.*

11. *Sendo assim, a sua presença naqueles horários e turnos, que lhe vêm sendo atribuídos, constitui unia necessidade imperiosa para a organização e funcionamento daquele estabelecimento. Não só para assegurar a presença do número mínimo de colaboradores e chefes de equipa por turno, a fim de garantir a imprescindível coordenação e regular funcionamento da loja durante aqueles mesmos turnos, como também para garantir o cumprimento dos limites legalmente estabelecidos quanto à organização dos tempos de trabalho e descanso*

dos trabalhadores, atendendo à carga horária que deverá ser praticada por cada um deles respetivamente e à necessidade de assegurar a igualdade de tratamento entre trabalhadores com responsabilidades parentais, o que ficaria comprometido com a atribuição apenas a si do horário fixo nos moldes por si solicitados. Isto sem prejuízo de, perante o por si agora requerido, ser intenção desta empresa vir a requerer a reapreciação do horário flexível atribuído à sua colega ..., para assegurar a referida igualdade de tratamento entre trabalhadores em situação idêntica.

12. Deste modo, atentas aquelas contingências de organização e funcionamento da loja, não nos é de todo possível aceder ao seu pedido de horário flexível nos moldes e pelo tempo solicitados, sob pena de vermos inevitavelmente prejudicada e comprometida a operacionalidade e o normal funcionamento da Unidade,

13. Não obstante, não podemos deixar de salientar ainda que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa., sempre que possível horários que coincidam e cedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, sem prejuízo da aplicação do regime de turnos rotativos em função das exigências de funcionamento o organização da empresa, já supra referidas.

*Pelas razões expostas, determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, informa-se que **é intenção desta empresa recusar o pedido de horário flexível formulado**, podendo V. Ex.º, nos termos legais, pronunciar-se sobre esta pretensão, incluindo sobre a proposta ora formulada.*

*Apresentamos os nossos melhores cumprimentos
(...)"*

1.4 A trabalhadora, notificada da intenção de recusa vem apreciá-la, por

carta rececionada pela entidade empregadora em 21.11.2017, como segue:

“(...) Assunto: Recusa do pedido de horário flexível requerido nos termos e para os efeitos dos arts. 56º e 57º do Código de Trabalho.

Exmos. Senhores,

No passado dia 18 de outubro a trabalhadora ora requerente através de missiva cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas. Um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar por um período não inferior a 8 anos em horário flexível.

Com efeito, resulta do art.º 56.º do Código de trabalho que “O trabalhador com filho menor de 12 anos (..) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível (...)”.

Ora, como de resto já é do conhecimento de V. Exas., a requerente encontra-se exatamente nessa condição — cfr. atestado da Junta de Freguesia.

A requerente encontra-se casada e vive em comunhão de mesa e habitação com o seu cônjuge e filha menor, de 3 anos.

O horário do estabelecimento de ensino frequentado pela menor encerra pelas 19.30h em dias úteis e encontra-se igualmente encerrado todos os Sábados e Domingos

A atividade profissional do cônjuge da respondente não lhe permite recolher a filha menor ao estabelecimento de ensino citado nem acompanhar e guardar a menor a partir das 19.00h aos Sábados e Domingos, sendo que até agora essa tarefa era assumida pela mãe da respondente que igualmente guardava a menor a partir dessa hora aos Sábados e Domingos.

Esta última entre outros mas sem limitação por motivos de saúde não tem condições para continuar a assumir esse encargo.

A contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, a (...) teria naqueles referidos dias sempre o período a

partir das 19.30h — momento em que livre por dia, absolutamente essencial aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternos.

Nomeadamente abria-lhe a possibilidade de recolher a sua filha do estabelecimento de ensino retro, guardá-la aos Sábados e Domingos no citado período temporal, bem como para o cumprimento dos restantes deveres sobretudo maternos de educação, cuidado e acompanhamento do mesmo, como supra se refere, menor.

O pai da sua filha com exceção da quarta-feira, não tem possibilidade de prestar esse acompanhamento ou apoio.

O cumprimento pela requerente do seu atual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor do período supra aludido a partir das 19.30h momento em que o infantário encerra para cuidar e acompanhar a sua filha bem como aos Sábados e Domingos.

Nessas horas a sua filha tem de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que a possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento da sua filha durante todo esse período do dia nomeadamente para ir buscar a sua filha ao infantário e ficar com eia depois disso.

A requerente sugeriu tal horário entre outros, mas sem limitação de forma a poder recolher a menor ao infantário e ficar com ela após esse momento, e acompanhá-la as Sábados e Domingos nos períodos supra não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas, nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas como parece ser essa a V/ interpretação.

Ora,

Entre outros argumenta a entidade que o pedido da requerente não configura um horário flexível por estar em causa um pedido de horário fixo.

Sobre esta questão convém referir em primeiro lugar que o pedido do trabalhador não só está formulado nos termos legais como observado os requisitos previstos no artigo 56,º do CT, n.ºs 2.4, 2.4.1, e 2.4.2, não sendo por demais sublinhar a doutrina unânime no sentido de 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 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, tal como decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho, que define como período normal de trabalho o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

Por outro lado, convirá acrescentar que subjacente às exigências de fundamentação da recusa por parte da lei às entidades empregadoras, encontra-se a preocupação enunciada na Convenção da OIT n.º 156 relativa á 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/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de promover a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e os/as outros/as trabalhadores/as.

E, a CITE, ao analisar, nos termos legais, os fundamentos invocados para a recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível e análise que faz caso a caso, aprecia se os motivos alegados pelo empregador são passíveis de excecionar o dever de atribuir o direito constitucional e legal à conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, sendo certo que, na sua missão e atribuições, esta Comissão prossegue a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, e, colabora na aplicação de disposições legais e convencionais relativas à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal que configura um direito com importantes

consequências na vida do/a trabalhador/a, considerando certa doutrina, inclusive, como mais um princípio do nosso ordenamento jurídico derivado do princípio da proteção do/a trabalhador/a, como os princípios de proteção da maternidade e da paternidade, da dignidade e da segurança no emprego e da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, tal como se verificou no Parecer ora posto em crise, com os elementos constantes do processo inicial, sublinhando neste ponto a orientação contida no n.º 2 do mencionado artigo 57.º (...) - 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.

Convirá também sublinhar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho impede a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a, o que não aconteceu neste caso, no processo inicial nem em sede da reclamação, ao continuar sem ser feita alusão, em concreto, à organização dos tempos de trabalho ou à demonstração das razões ligadas ao funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tal como determina o mesmo artigo 57.º.

Na verdade,

Por não serem verdadeiros, por desvirtuarem a verdade, ou por não passarem de meras imputações genéricas, abstratas, conclusivas, asserções jurídicas ou juízos de valor sem qualquer sentido ou cabimento impugna a trabalhadora respondente todo o teor da resposta deduzida.

Com efeito, a requerente faz por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho no horário a que presentemente se encontra adstrita, urna vez que, como de resto é do V/ conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa, nas proximidades da área em que reside, que

possam recolher a menor no infantário ou acompanhá-la no período que se segue ao seu encerramento, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço e ainda que assim sucedesse, certamente não conseguiria suportar os encargos e custos inerentes a tal. Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas. a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar nova colaboradora para substituir a Requerente no período em que está ausente.

Com efeito, existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la.

De resto a título de mero exemplo, não é rigoroso afirmar a necessidade da prestação de serviço da respondente a partir das 08.30h pois para além do seu horário de trabalho atual o não prever, tal só se verifica em circunstâncias pontuais e esporádicas, sendo certo que ao Domingo do cumprimento dos horários de trabalho resulta com frequência a inexistência de prestação laboral de trabalhadores detentores de categoria idêntica à da respondente.

Sendo igualmente certo que o horário ora proposto não colide com a realização de inventários semanais ou quaisquer outros deveres laborais e organizacionais e/ou serviço da empresa que explora dezenas de estabelecimentos similares e detém no seu quadro de pessoal, centenas de trabalhadores.

Aliás nos períodos de ausência da requerente — férias, baixas ou quaisquer outro é um dado adquirido que o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância.

Ademais, mesmo que os argumentos apresentados por Vexas, correspondessem à realidade e frise-se não correspondem, tomando os mesmos em consideração não se percebe, nem Vexas, o explicam com factos concretos porque é que a circunstância da requerente passar a

desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa.

Limitam-se a genericamente assim o arguir sem no entanto descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão.

Aliás V. Exas, confessadamente admitem que o mercado é volátil e o volume e quantidade do serviço sofre — como de resto sucede em todas as empresas e é do conhecimento geral diversas oscilações pelo que cingirem-se às afirmações vertidas na V/ resposta é meramente conclusivo e insuficiente.

E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstratas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido.

Pois que,

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:

- 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;

e) 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. (...)”.

Como facilmente se alcança, da V/ resposta, não consta o motivo

justificativo da recusa na forma determinada pela lei, por ausência da indicação concreta dos factos e circunstâncias que integram as “exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou “na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” e fundamentam a V/ recusa.

Ora, para a validade da recusa é necessária a indicação da factualidade real e concreta das “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” ou da “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”

Além de tudo, as citadas abstratas justificações também não se revestem de qualquer veracidade.

Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas.

Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

Assim, considera-se que, em concreto, a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, O simples facto de existirem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos que possam, eventualmente, numa altura indeterminada, vir a

requerer o exercício do mesmo direito, não é justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.

Caso venham a existir outros/as trabalhadores/as que requeiram o exercício do mesmo direito, numa eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as em idênticas circunstâncias, e não sendo possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, relembra-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.OTTVNG.P2, em www.dgsi.pt, o qual clarificou o seguinte: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no art.º 45.º do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuada com o retorno à rotação de horário.”

Neste sentido, e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos/as possam exercê-los equitativamente.

Quanto ao período requerido pela trabalhadora, entende-se igualmente não assistir razão à entidade empregadora, porquanto os referidos normativos legais estabelecem o direito aos/às trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, assim, até que os filhos perfaçam 12 anos, os/as trabalhadores têm direito a trabalhar em regime de horário flexível, sem prejuízo do que ficou exposto quanto à colisão de direitos ou alteração das circunstâncias.

Assim, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, nem demonstra objetiva e inequivocamente que o

horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento, bem como não indica os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados.

De resto,

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"

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 06/34/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 (...)».

Neste contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República 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 (...) "

Seguidamente, na Parte 1 da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título 1 Princípios gerais, o artigo 13º 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.

No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo 1 Direitos e deveres económicos, o artigo 59º da CRP, invocado pela trabalhadora, 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) (...).”

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.(...)”

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 1 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) (...).

O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33 a 65º), 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 1 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. (...)”

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 cm 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".

Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção 1 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". (...)

Na sequência de todo o exposto, tendo em conta os argumentos apresentados por ambas as partes empregadora e pela trabalhadora, do modesto entender da Requerente, conclui - se que Vexas, não lograram demonstrar, suficientemente, razões que fundamentem a exceção de recusar o direito solicitado, designadamente em que medida tal horário poria em causa as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, como é determinado pelo artigo 57.º do CT. Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente e da menor.

A requerente

(...)".

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.

2.2.1. 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 República 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.º 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.º 1- “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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.6. De acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, como é o caso ora em análise, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, ou como é o caso ora em apreço "*descanso semanal à quinta-feira*" e "*domingo*", assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no

disposto no 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.

2.6.1. Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336: “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso”.

2.6.2. Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão “período normal de trabalho diário”, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, estando o atual pedido corretamente formulado, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura 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.

2.7. Porque a entidade empregadora dá indicação da existência de uma trabalhadora da equipa de direção a praticar horário com flexibilidade, importará relembrar nesta sede, as situações de valor idêntico à trabalhadora ora protegida, em eventual colisão de direitos com outros/as trabalhadores/as, se não for possível ou conveniente lançar mão de outros mecanismos designadamente do trabalho extraordinário, devendo a entidade empregadora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercer-los equitativamente, como aponta, nomeadamente, o Acórdão do Tribunal

da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, em www.dgsi.pt, que clarificou o seguinte: “Ora, salvo o devido respeito, importa não esquecer que as ditas regras concernentes ao horário de trabalho, não podem ser encaradas em termos absolutos, e que, mesmo nas hipóteses contempladas no artigo 45.º (...) “ atual artigo 56.º “ (...) do Código do Trabalho, a sua concessão não é automática nem desligada da situação da empresa. Deste modo, perante uma situação de colisão de direitos, art.º 335.º do Código Civil, como necessário «para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes», justificando-se, assim, a alteração do horário efetuado com o retorno à rotação de horário.”.

- 2.8. Convém ainda sublinhar que as deliberações da CITE dizem respeito à análise e conclusão, caso a caso, de cada um dos processos entrados na Comissão, incluindo os pedidos de emissão de parecer prévio relacionados com flexibilidade de horário.
- 2.9. 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 das trabalhadoras 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/a trabalhador/a se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e

coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.10. Neste contexto, tendo em conta o teor do pedido de parecer prévio enviado à CITE pela entidade empregadora, reproduzido no ponto 1.1 do presente parecer, os argumentos desta, ponto 1.3, a pretensão da trabalhadora e apreciação desta, pontos 1.2 e 1.4, o referido nos pontos 2.6, 2.6.1, 2.6.2 e 2.8, bem como o teor dos mapas de horários de trabalho anexos ao processo, onde não se encontram os horários praticados pelos/as outros/as 4 trabalhadores/as da equipa de direção e se verifica, nomeadamente, a existência de vários turnos que se iniciam às 9 horas e terminam às 17.30 horas, pelo que se nos afigura que a entidade empregadora não demonstra de forma objetiva e coerente a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tal como determina o disposto nos artigos 56º e 57º do CT, ao não comprovar nem concretizar suficientemente em que medida o horário requerido pela trabalhadora põe em causa tal funcionamento, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis, constituindo a argumentação aduzida alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento da Serviço,

III – CONCLUSÃO

- 3.1.** Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., a desempenhar funções de subchefe de operações na Unidade "...".
- 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 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 20 DE DEZEMBRO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).