

PARECER N.º 130/CITE/2017

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 327 – FH/2017

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.02.2017 da entidade empregadora ..., através de advogada da Direção de Relações Laborais, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de operadora na loja denominada « ... » sita em ...

1.1.1. A entidade empregadora, através desta advogada vem referir o seguinte:

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

A referida trabalhadora requereu à ... por carta registada rececionada no dia 30.01.2017, a atribuição de um horário que qualificou como flexível (cf. documento “requerimento alteração horário, que se junta em anexo).

A ... comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa devidamente fundamentada, a 17.2.2017 (cf. documento “Intenção de recusa”, que se junta em anexo).

A trabalhadora, no prazo de cinco dias, remeteu resposta (cf. Documento “Resposta”).

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

Permanecemos inteiramente ao dispor de V. Exas para prestar qualquer

informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário.

Cumprimentos,

Cumprimentos,

... (...)."

- 1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora, rececionado pela entidade empregadora em 30.01.2017, conforme notificação pessoal, tem o seguinte teor:

"(...) Eu, ..., colaboradora na loja ... de ..., (nº mecanográfico: ...) ao serviço de V. Exas desde 12.06.2009, sou mãe de dois filhos menores de 8 (oito) e 4 (quatro) anos que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação. Sucede, porém, que presentemente e devido à disposição dos horários praticados nesta loja, ao facto do meu marido também trabalhar por turnos (cópia da declaração do mesmo em anexo), e não tendo qualquer possibilidade que o apoio aos meus filhos seja efetuado por terceiros, estes estão mais dependentes do que nunca do meu apoio e acompanhamento. Assim sendo e como está estipulado nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares, venho solicitar a elaboração de um horário de trabalho compreendido entre as 8h30 e as 19h00 para a loja ... de ..., de acordo com a organização do mesmo que considerarem mais adequado, de modo a poder cumprir com as minhas responsabilidades como mãe.

Agradeço que tenham em consideração a minha situação sem outro assunto subscrevo-me com os melhores cumprimentos e aguardo uma resposta de vossa parte.

(...)."

- 1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, em 17.02.2017, conforme notificação pessoal desta, e se transcreve:

"(...) ..., 31 de janeiro de 2017 (...)

Exma Senhora,

Acusamos a receção, no dia 30.01.2017 (...)” da carta que enviou via e-mail à ... solicitando a elaboração de um horário de trabalho compreendido entre as 8h30 e as 19h00 (...)».

Nesse mesmo documento, V. Exa. invoca estar a efetuar tal pedido nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

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

(a) Do conceito de horário flexível

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

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

CT.

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

Acresce que,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ... de ...

Com efeito, V. Exa. exerce funções de operadora na loja ... de ... A loja está aberta ao público de domingo a quinta-feira entre as 10h00 e as 22h00 e sexta-feira e sábado, das 10h00 às 23h00.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão, a 12.06.2009.

Isto posto:

1. A loja ... de ... tem 6 trabalhadores, sendo que 5 estão em regime de full time: i) ..., ii) ..., iii) ..., iv) ... e v) ...; e 1 está em regime de part time (20 horas): ...

2. A trabalhadora ..., que também desempenha as suas funções na loja ... de ..., também com um filho menor de 12 anos, solicitou a atribuição de horário fixo que lhe permita conciliar a vida profissional e familiar, face à sua manifesta necessidade de acompanhar o seu filho menor. Perante tal solicitação, a ... concedeu-lhe um horário fixo entre as 9h00 e as 18h00, durante o período de um ano (entre novembro de 2015 e novembro de 2016). Tendo sido solicitada a prorrogação de tal acordo, e perante as necessidades sérias apresentadas pela trabalhadora, ambas decidiram prorrogar o dito acordo, mas agora com um horário a fixar entre as 9h00 e as 18h30. Tal acordo, celebrado em novembro de 2016, tem a duração de um ano e, conseqüentemente, encontra-se ainda em cumprimento, estando a ... obrigada a cumprir o que contratualmente estabeleceu com a trabalhadora.

3. Já a trabalhadora ... regressou de licença de maternidade do seu segundo filho e, para além de estar a beneficiar da dispensa de duas horas para amamentação, também só pode fazer horário diurno,

conforme declaração médica associada ao seu processo individual, não se podendo prever durante quanto tempo tal prescrição médica durará.

4. Adicionalmente, também a trabalhadora ... tem um filho menor de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e cujo acompanhamento quererá, com toda a certeza, privilegiar.

5. A loja ... de ... tem 3 tipos de horário: i) Manhã: 09h30 às 18h30 ou 10h30 as 19h30; Intermédio: 11h30 às 20h30 ou 12h30 às 2 h30; e Noite: 13h30 as 22h30 ou 14h30 as 23h30.

6. O período do dia com maior afluência de clientes verifica-se, durante a semana, entre as 16h00 e as 20h00, durante o fim de semana, entre as 11h00 e as 13h00 e entre as 15h00 e as 21h00.

7. Nesta medida, os horários da loja ... de ... são organizados, por regra, apenas com dois colaboradores de manhã durante a semana. Sendo que, conforme já se viu, há já duas trabalhadoras que estão a beneficiar do horário da manhã (uma por assim ter sido acordado em novembro com a ...; e outra por imposição médica).

8. Ter um terceiro colaborador durante o período da manhã seria absolutamente despropositado e prejudicaria, de forma evidente, o negócio, com a trabalhadora a cumprir um horário no qual o seu trabalho não é necessário.

9. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir o horário de trabalho que V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários os vários trabalhadores do estabelecimento. E mesmo os dois casos excepcionais, sempre terão natureza temporária (um, por acordo com a empresa: outro porque apenas durará enquanto a trabalhadora beneficiar da dispensa para amamentação e enquanto houver o aconselhamento médico para não prestar trabalho no período noturno).

10. Conforme se viu, o período do dia com maior fluxo de clientes é o fim de tarde e noite. No entanto, concedendo o horário que V. Exa. pretende,

tal significa que não esteja disponível para laborar quando a loja mais necessita do trabalho de V. Exa,

11. Acresce que, o horário que V. Exa. propõe, iria sobrecarregar os restantes colegas com horário noturno, causando, inevitavelmente, a insatisfação da restante e reduzida equipa.

12. A ... também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho imutável durante um período de praticamente 8 anos, devido à dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário por um período de tempo tão longo.

13. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.

Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o horário que V. Exa solicitou não se enquadra no conceito e regime de “horário flexível” previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

(...).”

1.4. A trabalhadora apresentou, em 20.02.2017 à entidade empregadora a seguinte apreciação, conforme registo de entrada desta no documento:

“(...) Eu, ..., colaboradora na loja ... de ..., (n.º mecanográfico: (...)) venho por este meio contestar a recusa de horário flexível por mim pedido no dia 30 de Janeiro de 2017, por considerar que existem condições para esse efeito, para conseguir conciliar o trabalho com os meus deveres como mãe e por ainda me sentir discriminada em relação a outras colaboradoras desta mesma loja.

Vs. Exas na carta de recusa invocam que o meu pedido não se enquadra no artigo 56.º e 57.º do CT (código de trabalho) porém como é pedido por

mim, que a empresa elabore um horário compreendido entre as 8h30 e as 19h conforme as suas necessidades, compreende um período de 10 horas e 30 minutos tirando 1h ou 30 min. de pausa de almoço considero muito viável a elaboração do mesmo horário em turnos rotativos com as outras colaboradoras nesse mesmo período acima indicado.

É referido por vós que a loja ... de ... tem 5 trabalhadoras full-time e 1 part-time convém porém salientar que aquando da transferência da colaboradora ..., em Janeiro do presente ano, à qual vs. Exas acederam ao seu pedido de “horário fixo” (9h - 18h30m) que não está a ser cumprido visto, pois apesar do filho fazer 3 anos em Março de 2017, ela está também com licença de amamentação logo não efetua as 8 horas de trabalho, saindo às 16h30m ou 17h30m a maior parte dos dias consoante a sua hora de entrada, vs. Exas sabiam que a colaboradora ... viria também trabalhar em Janeiro do mesmo ano com condições idênticas a da colaboradora ... visto estar também com período de licença de amamentação prejudicando e muito as outras colaboradoras que também têm filhos menores e responsabilidades sobre os mesmos, visto que foram todas as outras 3 funcionárias sobrecarregadas com horários de fecho e Intermédios de loja e não turnos rotativos e iguais para todas como eram os horários antes da transferência da mesma acima referida, Vs. Exas falam num período temporário (que nunca será inferior a 6 meses ou 2 anos) para as duas situações dessas colaboradoras acima referidas e nesse período fica aqui a minha pergunta o que fazem as outras, neste caso concreto, o que faço eu perante as responsabilidades familiares que tenho para com os meus 2 filhos de 4 e 8 anos, ficam sozinhos em casa após as 19h30 ???.

Convém salientar que vs. Exas afirmam que a loja ... de ... só possui 3 tipos de horários Manhã 9h30 as 18h30 ou 10h30 as 19h30, intermédio 11h30 as 20h30 ou 12h30 as 21h30 e noite 13h30 as 22h30 ou 14h30 as 23h30 o que não é inteiramente verdade, na realidade existem mais horários sejam eles extra como no caso de inventários e marcações de saldos (7h30 as 16h30) como normais das 8h30 as 17h30 e das 10h as

19h como acontece semanalmente, logo a loja atualmente possui um conjunto de horários diversos que se podem perfeitamente enquadrar no meu pedido de horário flexível.

Mencionam também que a colaboradora ... também tem um filho menor de 12 anos, acontece porém que a mesma tem o marido com horário diurno fixo, (o que não a impede de querer participar na educação da sua filha, claro) e não como foi comprovado perante vs. Exas na declaração que vos enviei em anexo, o meu marido que trabalha por turnos diurnas e noturnos e ao qual o posto de trabalho dele (supervisor) só é constituído por 2 pessoas ambas, tanto ele como a colega com filhos menores de 12 anos, por essa razão também vos pedi esse horário flexível para conseguir atender as necessidades dos meus filhos de 4 e 8 anos por um período de 2 anos (tal não foi mencionado por mim na 1.^a carta por esquecimento, nunca seria minha intenção manter este horário durante 8 anos como por vós foi dito) podendo, depois conforme necessidade, ser prorrogado por período igual porque da forma que ficaram os turnos não me é possível conciliar, como tínhamos conseguido até aqui, as nossas responsabilidades familiares entre nós os 2, eu e o meu marido, e não tenho terceiros que possam tomar conta deles depois das 19h30.

Os períodos de afluência que mencionam, como em todos os trabalhos de comércio, como é o caso do nosso, é relativo porque tanto vêm mais clientes à hora de almoço 12h30 as 15h como nos períodos mencionados por vós, como mesmo na abertura da loja ao público das 10h as 13h, o que vs. Exas mencionam poderá ser uma média que fazem nos vossos escritórios mas só quem está em loja é que nota esses verdadeiros períodos de afluência aleatórios.

Para terminar, julgo estar tudo dito em relação à vossa recusa, entristece-me que a empresa à qual me dediquei nestes 8 anos e à qual sempre acedi de forma incondicional, às vezes se calhar até mesmo deixando um pouco de lado a minha família, para cumprir tudo o que me era pedido a nível profissional, (como podem comprovar com todas as gerentes que já passaram cá pela loja de ... e também com todas as avaliações que me

foram feitas), me discriminem e não consigam aceder a um pedido que antes do mais é próprio de quem é mãe e gosta de participar na educação e crescimento dos seus filhos e não tem outra forma de o fazer. O que estou a pedir é uma igualdade de direitos que a meu ver não está a ser cumprido.

Sem mais, subscrevo-me 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.*

2.2.1. *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 subseqüentes 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 subseqüentes 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.** Porque da análise do processo se verifica na loja a existência pelo menos um horário em regime de flexibilidade, por acordo com a duração de um ano prorrogado por mais um ano, das 9h às 18 horas, importará referir que de acordo com o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, Processo n.º 123/09.0TTVNG.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 (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 efetuada com o retorno à rotação de horário”.

- 2.7.** 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.
- 2.8.** Assim sendo, 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 trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador não só cumprir os prazos previstos naqueles normativos, como também recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que significa 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.** Na sequência de todo o exposto, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, a recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, o teor do ponto 2.6, conclui-se que a entidade empregadora, apesar de ter indicado algumas razões que poderiam indiciar a existência de razões imperiosas do funcionamento da empresa, não explicou ou demonstrou suficientemente a existência de tais exigências, tal como determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º do CT.

III – CONCLUSÃO

3. Face ao exposto a CITE delibera::

- 3.1.** Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., a exercer funções de operadora na loja «...» sita em ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, 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 22 DE MARÇO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), TENDO A REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP) APRESENTADO A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“Quanto ao parecer do Processo 327/FH/2017 a CGTP aprova o parecer, no entanto considera que do mesmo devia ser retirado o ponto 2.5 porque a sua inclusão não acrescenta nada ao parecer e só pode gerar confusão nos destinatários e não possuir qualquer relevância no caso em questão.”