

PARECER N.º 267/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 de fevereiro.

Processo n.º 682/FH/2017.

I – OBJETO

1.1. Em 27.04.2017, a CITE recebeu, mediante e-mail, do Departamento Administrativo da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., detentora da categoria profissional de assistente de consultório, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

1.1.1. Neste pedido, que se reproduz, a entidade empregadora diz:

" (...) Assunto: Pedido de Parecer Horário Flexível

Anexos: Resposta do advogado da funcionária à nossa recusa do horário.PDF; Carta enviada à funcionária a recusar o horário flexível.PDF; Carta enviada pela funcionária a pedir horário flexível.PDF; Envelope da carta devolvido e comprovativo de 2º envio.PDF; Envelope da carta enviada pela funcionária.PDF

Exmos. Senhores,

Pelo presente, remetemo-nos ao epígrafado assunto.

A 23 de Março de 2017 requereu a Trabalhadora a alteração do horário de trabalho para horário flexível.

Atendendo aos motivos invocados na comunicação efetuada a 7 de Abril de 2017, enquanto Entidade Empregadora, recusámos o pedido.

Pelo que, veio ainda a Trabalhadora remeter a sua apreciação.

Nesta medida, requer-se a V. Exa., nos termos do disposto no artigo 57.º n.º 5 do Código do Trabalho o parecer sobre a situação supra mencionada.

Junta: Remetemos ainda em anexo, os documentos para apreciação.

Com os melhores cumprimentos, (...)” .

- 1.2.** No pedido de horário flexível, enviado por carta registada, recebido pela entidade empregadora em 24.03.2017, a trabalhadora refere o seguinte:

“ (...) Exmos. Srs.:

Apresento desde já os meus cumprimentos.

Tal como é do conhecimento de V.ªs Ex.ªs, exerço as responsabilidades parentais do meu filho ..., que se encontra a residir comigo, sendo que me encontro separada do pai do mesmo, tal como documento ora junto como doc.1.

Assim, o meu filho frequenta a Escola em ..., bem como a piscina de ... (apenas às quartas-feiras e sábados), tal como declarações que ora se anexam como doc. 2 e 3.

Desta forma, e atendendo ao horário de funcionamento da escola e piscina do mesmo, mostra-se impossível conseguir atempadamente ir buscar o meu filho, após o meu horário de saída.

Mais informo que tal atividade (piscina) se demonstra como essencial para o desenvolvimento do meu filho ..., de acordo com indicação da Pediatra do mesmo.

Assim, e nos termos do disposto no artigo 56.º e ss. do Código do Trabalho, sou a requerer com a antecedência de 30 dias, me seja atribuído o seguinte horário, às segundas, terças, quintas e sextas-feiras, a aplicar-se até o meu filho menor perfazer os 12 anos de idade:

- Das 09.00 horas às 13.30 horas.

- Das 14.00 horas às 18.00 horas.

E às quartas-feiras, proponho o seguinte horário:

- Das 09.00 horas às 15.00 horas

Ou

- Das 09.00 horas às 13.30 horas e das 14.00 horas às 15.30 horas.

Desta forma, solicito me sejam proporcionadas as condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito ao cumprimento do horário supra referenciado, que favoreçam a conciliação da minha atividade profissional com a minha vida familiar e pessoal.

Qualquer esclarecimento adicional que entendam por conveniente poderão contactar o meu Advogado:

- Dr. ... — ...@adv.oo.pt

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me,

(...)"

- 1.3. A entidade empregadora comunicou, dentro do prazo legal de 20 dias, à trabalhadora a intenção de recusar o pedido, por carta registada em 07.04.2017 não rececionada pela trabalhadora conforme documentos do processo, tendo esta rececionado uma segunda carta registada no mesmo endereço, em 20.04.2017, conforme registo da entidade empregadora de 18.04.2017.

A intenção de recusa tem o seguinte conteúdo:

"(...) Exma. Senhora,

Por carta recebida a 24-03-2017, vem V. Exa. pedir a fixação de um regime de horário flexível a vigorar até o filho menor perfazer os 12 anos de idade,

Sucedede que, requer V. Exa. praticar o seguinte horário de trabalho:

Às segundas-feiras, terças-feiras, quintas-feiras e sextas-feiras:

- Das 09:00 horas às 13:30 horas;

- Das 14:00 horas às 18:00 horas;

E às quartas-feiras:

- Das 09:00h às 15:00 horas ou das 09:00 horas às 13:30 horas e das 14:00 horas às 15:30 horas.

No entanto, apreciados que foram quer o pedido, quer a documentação que lhe serve de suporte, comunicamos-lhe que, tendo em conta o disposto no n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho, decidimos recusar tal pedido, nos termos e com os seguintes fundamentos:

1. De acordo com o teor da missiva apresentada por V. Exa. invoca, nomeadamente, a necessidade de acompanhar o filho menor por frequentar a piscina quer à quarta-feira, quer ao sábado.
2. Além do mais, junta para o efeito, uma declaração da qual consta que o horário das aulas de natação que o menor frequenta é o seguinte: à quarta-feira às 18:05 e ao sábado às 12:05 horas.
3. Sucede que, o horário de trabalho habitual de V. Exa. é:
 - às segundas-feiras das 14:00 às 21:00 horas;
 - às terças-feiras das 09:00 às 13:00 e das 14:30 às 19:00 horas ou das 14:00 às 19:00 horas;
 - às quintas-feiras das 09:00 às 13:00 e das 14:30 às 19:00 horas;
 - às sextas-feiras das 09:00 às 13:00 e das 14:30 às 19:00 horas;
 - sábados ou domingos das 09:00 às 13:00 e das 14:30 às 18:30 horas — alternadamente.
4. Ora, atentando ao que acaba de se expor, depreende-se que, nos dias em que o filho menor tem aulas de natação, seja — às quartas-feiras e aos sábados — coincidem, normalmente, com as folgas de V. Exa.
5. Não resultando assim, do horário praticado por V. Exa. qualquer impedimento para acompanhar o filho menor nas aludidas aulas de natação.
6. Mais ainda, não se compadece admissível com o funcionamento da ..., o horário de trabalho ora requerido na modalidade de horário flexível.
7. Além de que, não é possível, em termos de funcionamento da ... colocar outro Trabalhador/Trabalhadora a desempenhar tais funções no horário ora praticado.

8. *Mais ainda, dispõe-se na alínea a) do n.º 3 do art.º56.º do Código do Trabalho que o horário flexível deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário.*

9. *Assim, aos Sábados ou Domingos, o horário a cumprir por V. Exa., deveria ater-se a tal preceito.*

10. *Sendo o que V. Exa. pretende, pura e simplesmente, não trabalhar ao fim de semana.*

11. *O que não lhe é consentido pela norma que se cita.*

12. *A implementação do horário de trabalho pretendido por V. Exa. obrigaria esta empresa a ter de admitir uma colaboradora, nomeadamente, para os fins de semana e para os períodos além das 18:00 horas, nos dias em que trabalha até às 18:30, 19:00 ou 21:00 horas, a substituir*

13. *O que, financeiramente, não é admissível para a ... suportar os custos que resultariam da admissão de uma colaboradora que substituísse V. Exa.*

14. *Assim — além do que já se alegou — exigências imperiosas de funcionamento desta empresa, impedem-nos de poder aceitar o seu pedido.*

25. *Nesta medida, por tudo o exposto, decidimos, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, recusar o pedido que V. Exa. formulou através do documento que datou de 22 de Março de 2017. A Empregadora,
(...)"*

- 1.4. A trabalhadora notificada, conforme se referiu, em 20.04.2017, desta intenção de recusa, veio, através de advogado apresentar a seguinte apreciação:

" (...) Assunto: Resposta à V/ comunicação de Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Exmos. Srs.:

Apresento desde já os meus cumprimentos.

Na qualidade de Mandatário da Exma. Sr.^a ..., de acordo com a V/ resposta relativamente à recusa do horário flexível solicitado pela mesma, rececionada pela M/ Signatária dia 20/04/2017, sou a informar o seguinte:

Nos termos do preceituado no artigo 57.º, n.º 8 do Código do Trabalho, “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 o receção do pedido; (...)”.

Assim, tendo V.^{as} Exas rececionado a missiva enviada pela M/ Signatária a 24/03/2017, dispunham até ao dia 13/04/2017 para comunicar a V/ intenção à mesma, de acordo com o disposto no artigo 57.º, n.º 3 do C.T. No entanto, rececionou a trabalhadora a V/ comunicação no dia 20/04/2017, pelo que se considera a V/ resposta como completamente fora do prazo legalmente admissível, sendo extemporânea e tendo as consequências aduzidas no supra mencionado artigo 57.º, n. 8, alínea a) do C.T.

Assim, dúvidas não restam que V.^{as} Ex.^{as} aceitaram o pedido de horário de trabalho flexível da M/ Constituinte, nos seus precisos termos, pelo que a mesma, e de acordo com o preceituado no artigo 57º, n.º1, irá começar a cumprir o horário pela mesma proposto e por V.^{as} Excias assumido, a partir do próximo dia 24/04/2017.

No entanto, e não deixando de fazer referência a alguns pontos da V/ missiva, torna-se curioso o facto de V.^{as} Ex.^{as} assumirem perentoriamente que “(...) as quartas-feiras e os sábados — coincidem, normalmente, com as folgas de V.^a Ex.^a (...)”. De facto assume que por vezes a M/ Signatária labora ao sábado e domingo, sendo que nos recibos de vencimento da mesma não figura qualquer verba referente a essa prestação de trabalho.

Ademais, foi nesse mesmo sentido que solicitou o horário de trabalho

flexível, tendo em conta que, normalmente, trabalha, nomeadamente, todos os sábados.

Não se alcança, igualmente, a referência ao facto de não ser financeiramente admissível a contratação de outra funcionária, uma vez que a M/ Signatária embora possua a Categoria de ..., exerce funções quer de assistente, quer de limpeza, entre outros, não se alcançando, portanto, o alegado na VI missiva.

Desta forma, declina todas as imputações feitas por V.ªs Exas., nomeadamente no que diz respeito a " Sendo o que V.ª Ex.ª pretende, pura e simplesmente, não trabalhar ao fim de semana".

Destarte, a M/ Signatária não concorda com a recusa do horário de trabalho flexível ora comunicada, refutando com base no princípio do contraditório os argumentos supra aduzidos, não obstante a V/ comunicação, por extemporânea, acarretar a consequência de aceitação do horário de trabalho flexível proposto pela mesma, nos seus precisos termos.

Tal como supra se aduziu, a partir do próximo dia 24/04/2017 a M/ Signatária irá cumprir o seguinte horário:

Às segundas, terças, quintas e sextas-feiras, das 09.00 horas às 1130 horas, e das 14.00 horas às 18.00 horas.

Às quartas-feiras, das 09.00 horas às 13.30 horas e das 14.00 horas às 15.30 horas.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me,

O Mandatário da trabalhadora,

(...)"

- 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 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.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56º do mesmo Código.
- 2.7.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que 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 pelas entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador cumprir os prazos previstos nestes normativos, 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.

- 2.8. Relativamente ao processo ora em análise, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora reproduzido no ponto 1.2 do presente parecer, o teor da intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, verifica-se que esta, além de discordar, desnecessariamente, da situação relacionada com os horários do filho da trabalhadora e da relação desta com os cuidados que presta àquele, não apresenta, como devia, razões que possam comprovar objetiva e concretamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço tal como determina o artigo 57.º do CT, nem demonstra inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa tal funcionamento, nem concretiza suficientemente quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, que se desconhece.

III – CONCLUSÃO

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de assistente de consultório.

3.1.2. 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 17 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)