

PARECER N.º 272/CITE/2017

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

Processo n.º 707/FH/2017

I - OBJETO

1.1. Em 28/03/2017, a CITE recebeu da ..., **Lda.**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de atribuição de horário flexível à trabalhadora ..., Ajudante de

1.2. A Trabalhadora vem solicitar a concessão do regime de trabalho em horário flexível nos termos que se transcrevem:

"(...)

o que faz, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1. A TRABALHADORA tem uma filha, menor, com sete anos, a seu cargo, que padece de ... permanente.

2. Como se pode aferir pela ata de regulação das responsabilidades parentais e pelo relatório médico, em anexo.

3. Assim, considerando o artigo 57.º do Código do Trabalho, 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- sublinhado e destaque nossos.

4. Este direito (subjetivo, diga-se, encarado como a permissão normativa específica de aproveitamento de um bem) concretiza-se, entre outros, no horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

5. A TRABALHADORA pretende, assim, que o seu horário seja organizado entre as 09H00 e as 18H00, compatibilizando o mesmo com as atividades escolares da menor e, mais importante, com as suas necessidades, em função da patologia crónica de que padece, que, em regra, se manifesta nos períodos noturnos, com a descida da temperatura, entre outros fatores, sem prejuízo da manutenção das suas folgas.

6. O exercício deste direito pela TRABALHADORA encontra-se sustentado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego do Ministério do Trabalho e

da Solidariedade Social uma vez que, para além do Parecer n.º 68/CITE/21011, também os Pareceres n.ºs 58/CITE/2011, de 04 de abril e 67/CITE/2011, de 14 de Abril, ambos proferidos por unanimidade, concluem que para além dos normativos destinados à proteção da parentalidade, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal. (...)

- 1.3. A Entidade Empregadora comunicou à trabalhadora, através de ofício entregue em mão própria, da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

"(...)

Analisado atentamente o teor do referido requerimento, cumpre-nos transmitir o seguinte:

I. Questões prévias

A. Do requerimento a que ora se responde não consta, como deveria nos termos legais, a indicação do momento a partir do qual V Exa. pretende iniciar a prestação de trabalho nos termos requeridos, tornando-se impossível determinar o cumprimento do prazo de antecedência de 30 (trinta) dias do requerimento sobre o começo da execução da prestação de trabalho em horário flexível previsto na lei;

B. O requerimento carece de um elemento essencial para a determinação da situação de facto justificativa do pedido de horário flexível, a cumprir no turno entre as 09:00h e as 18:00h, nomeadamente que os sintomas associados à ... permanente de que a sua filha padece se manifestam sobretudo à noite, recomendando a presença de V. Exa, junto da sua filha depois das 18:00 h, pelo que o requerimento tem de ser desde logo indeferido, por falta de suporte fáctico imprescindível;

C. O que V. Exa, requer no requerimento a que ora se responde é a prestação de trabalho em horário fixo, entre as 09:00h e as 18:00h, com uma hora de intervalo, não se indicando a repartição semanal do horário de trabalho nem os períodos de presença obrigatória em termos que permitam avaliar qualquer margem de variabilidade dos horários de entrada e de saída, elemento típico de uni regime de flexibilidade de horário.

Assim, pelos fundamentos invocados nas questões prévias constantes dos pontos A, B e C supra o requerimento de prestação de trabalho em horário flexível tem, necessariamente, desde já, de ser indeferido pelo facto de não se encontrarem reunidos e preenchidos os pressupostos legalmente previstos.

II. Do teor do requerimento

Sem prejuízo das questões prévias acima identificadas e que, desde logo, têm como consequência o indeferimento do requerimento apresentado — como se referiu —, a ..., Lda. (adiante abreviadamente por '...'), sempre refere o seguinte:

- 1. A ... é uma sociedade que se dedica à atividade de exploração de ..., incluindo o ... onde V. Exa. desempenha as suas funções, sito no ..., em*
- 2. As funções desempenhadas por V. Exa. são a correspondentes á categoria de*

3. No âmbito das funções que lhe estão incumbidas, compete a V. Exa. nomeadamente, entre outras, ..s, de acordo com os padrões de atendimento da Empresa.
4. O período de funcionamento do ... no qual V. Exa. exerce as suas funções é entre as 09:00h e as 24:00h, diariamente, de Segunda a Domingo, sem exceção.
5. O ... dispõe de uma equipa de 15 (quinze) pessoas, a saber, 1 (um) gerente, 3 (três) gestores de cliente, 10 (dez) cabeleireiros e 1 (uma) manicure.
6. Como V. Exa. tem perfeito conhecimento, é durante o período entre as 15:00h e as 24:00h, de Segunda a Sexta-feira e aos fins-de-semana, que o estabelecimento tem um significativo acréscimo da atividade.
7. O elevado custo do arrendamento do estabelecimento em causa só pode ser suportado através da receita proporcionada pela laboração do estabelecimento em determinados horários, nomeadamente, entre as 15:00h e as 24:00h, dos dias de semana e fins-de-semana.
8. Pelo facto de o afluxo de clientes se processar com maior intensidade a partir do fim da tarde — ou seja, a partir da hora de saída da maioria dos empregos e em que quase todos os escritórios começam a encerrar —, a ... elaborou os horários de trabalho do seu pessoal de forma a aumentar a capacidade de atendimento e resposta do estabelecimento nesse período do dia.
9. Assim sendo, os horários de trabalho da maioria dos trabalhadores que exercem as suas funções no identificado estabelecimento abrangem o período entre as 15:00h e as 24:00h.
10. Pelo facto do período de funcionamento do estabelecimento ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho diário, bem como por essa ser a única forma de compatibilizar e conciliar os interesses pessoais manifestados pelos trabalhadores e as necessidades da ..., esta organizou os horários de trabalho dos trabalhadores que exercem idênticas funções às da V. Exa no identificado estabelecimento através de turnos de pessoal diferente, nos termos da disposição que se encontra atualmente prevista no artigo 221.º do Código do Trabalho.
11. O número de trabalhadores que exercem as funções correspondentes à categoria de ..., contando com V. Exa. é, atualmente, de 10 (dez).
12. No estabelecimento no qual V. Exa. exerce as suas funções existem três turnos rotativos, sendo que o primeiro turno prevê a entrada ao serviço às 09:00h e a saída às 18:00h, o segundo turno prevê a entrada ao serviço às 12:00h e a saída às 21:00h, e o terceiro turno prevê a entrada ao serviço às 15:00h e a saída às 24:00h.
13. Nesta medida, V. Exa. encontra-se, por vezes, adstrita ao cumprimento do turno que prevê a entrada ao serviço às 15:00h e a saída às 24:00h.
14. Cumpre realçar que nenhum dos trabalhadores do estabelecimento pratica apenas um horário de trabalho diurno, entre as 09:00 h e as 18:00h.
15. Efetivamente, todos os trabalhadores do estabelecimento praticam turnos rotativos uns dias entre as 09:00h e as 18:00h, outros dias entre as 12:00h e as 21:00h, e outros dias entre as 15:00h e as 24:00h.
16. Cumpre, igualmente destacar que, para além do regime de turnos implementado ir ao encontro das necessidades da o mesmo foi, igualmente, implementado em benefício dos trabalhadores e de acordo com as preferências pelos mesmos manifestadas, respeitando-se o princípio da igualdade, da não discriminação e da preservação de um bom ambiente de trabalho.

17. Com o requerimento apresentado V. Exa. pretende passar a trabalhar apenas no primeiro turno acima mencionado, que corresponde à laboração entre as 09:00h e as 18:00h.

18. Realça-se que nenhum dos trabalhadores do estabelecimento pratica apenas um horário de trabalho diurno, entre as 09:00h e as 18:00h.

19. Assim, para além do deferimento de tal requerimento violar manifestamente os princípios da igualdade, da não discriminação e da preservação de um bom ambiente de trabalho, desde já se esclarece que inexistem vagas por preencher no referido turno.

20. A única forma de satisfação da pretensão de V. Exa. seria pois através da criação de um posto de trabalho manifestamente excedentário.

21. O que, para além de não poder ser exigível, é evidentemente económica e financeiramente inviável.

22. Para além do mais, a criação de postos de trabalho adicionais claramente excedentários — como seria manifestamente o caso —, é de todo injustificada face à atual situação do mercado, representando o oposto da política de recursos humanos da ... de procurar evitar postos de trabalho manifestamente excedentários, por forma a se poder manter económica e financeiramente viável.

23. Nestes termos, a colocação de V. Exa. no primeiro turno — e ainda que em apenas algum ou alguns dias do mês — só poderia ocorrer através da transferência de um outro trabalhador para o turno de V. Exa..

24. Ora, esclarece-se que previamente ao pedido de V. Exa. existiram pedidos de alteração de horário de trabalho para o turno entre as 09:00h e as 18:00h tendo os mesmos sido invocadas razões idênticas e de natureza pessoal às do pedido ora formulado por V. Exa..

25. Assim, por motivos óbvios relacionados, nomeadamente, com o respeito pelo princípio da igualdade, da não discriminação e da preservação de um bom ambiente de trabalho, a ... só poderia satisfazer o seu pedido após a satisfação dos pedidos já anteriormente efetuados.

26. Acresce que, a concessão do horário de trabalho requerido por V. Exa, provocaria manifestas dificuldades no funcionamento do estabelecimento.

27. Com efeito, tal concessão afetaria o normal funcionamento do estabelecimento, pois não permitiria a afetação dos trabalhadores ajudantes de cabeleireiro necessários para responder à procura nos períodos que são, precisamente, os de maior labor e atividade do estabelecimento.

28. Note-se que, presentemente, mesmo com o número de trabalhadores alocados ao turno entre as 15:00h e as 24:00h, o ... se vê frequentemente na situação de ter que recusar atender clientes por não ter pessoal suficiente para responder a toda a procura.

29. Ora, com a diminuição do número de trabalhadores nesse turno, nomeadamente, com a alocação de V. Exa, ao horário entre as 09:00h e as 18:00h a situação referida no número anterior agravar-se-ia drasticamente, determinando uma ainda acrescida perda de receita.

30. Como V. Exa. facilmente compreenderá, o ... não pode perder receitas acrescidas por força da insuficiência de recursos humanos, pois isso colocaria em causa a sustentabilidade económica e financeira do estabelecimento e, inevitavelmente, a manutenção dos postos de trabalho a ele afetos, entre os quais o de V. Exa..

31. *Por todas estas razões, é essencial que durante os maiores períodos de labor e atividade do estabelecimento — entre as 15:00h e as 24:00h, de Segunda a Sexta-feira e fins-de-semana — a realização das tarefas inerentes à categoria profissional de V. Exa. sejam levadas a cabo pelo maior número de trabalhadores disponíveis.*

32. *Esta organização dos horários de trabalho é, aliás, também fundamental para evitar — ou, pelo menos, minorar a probabilidade — a ocorrência de erros, lapsos ou quaisquer outros equívocos na realização das tarefas, pois, aqueles ocorrem com um maior grau de probabilidade durante o período de maior atividade e laboração do estabelecimento.*

33. *Para além do mais, o pedido de flexibilidade de horário apresentado por V. Exa., nos termos requeridos, colidiria com os direitos legais dos restantes trabalhadores do estabelecimento no que refere, quer ao regime de folgas quer, igualmente, quanto ao regime de descanso entre jornadas de trabalho e colidiria, igualmente, como acima se evidenciou, com o normal funcionamento do estabelecimento.*

34. *Para além de manifestamente inviável de um ponto de vista económico-financeiro, a afetação da V. Exa. ao horário de trabalho requerido constituiria também um fator de clara perturbação ao normal funcionamento do estabelecimento no que diz respeito a aspetos fundamentais da atividade do mesmo e gestão dos recursos humanos.*

35. *Sem prejuízo dos factos já acima apontados, cumpre ainda evidenciar que V. Exa. não logrou demonstrar, como lhe competia, que a ... permanente de que padece a sua filha manifesta os seus sintomas com particular frequência ou intensidade à noite, isto é. sobretudo depois do horário de trabalho que V. Exa. requer.*

36. *Este ponto é fundamental, pois a razão que justifica o pedido de horário flexível e de exercício de funções correspondentes à sua categoria profissional no horário compreendido entre as 09:00h e as 1800h, e não em qualquer outro período, é o alegado facto de os sintomas serem mais frequentes e intensos depois das 18 horas.*

37. *Como tal, é manifesto que não se encontra fundamentado e devidamente instruído o requerimento a que ora se responde, devendo também por este motivo o mesmo ser indeferido.*

38. *Assim, por todas as razões acima expostas e evidenciadas, a ... considera que é absolutamente impossível atender ao requerimento de V. Exa..*

39. *Todavia, não obstante tudo o acima exposto, a ... esclarece que se encontra totalmente disponível, de forma a procurar encontrar um ponto de equilíbrio entre os interesses de ambas as partes, a que V. Exa. possa praticar um período normal de trabalho alternativo ao atual, designadamente, que V. Exa. pratique o único turno de trabalho que, efetivamente, pode praticar (ou seja, pelas razões acima expostas, entre as 15:00h e as 24:00h) mas que, em vez de um regime de folgas em dias alternativos — como sucede atualmente —, preveja um regime de folgas em dias fixos, a escolher por V. Exa., entre Segunda e Quinta-feira, pois como V. Exa. sabe, a Sexta-feira, o Sábado e o Domingo são os dias com mais elevado volume de trabalho, maior número de clientes e faturação.*

40. *Não obstante esta disponibilidade implicar um custo adicional para a ... que diretamente se reflete na sua estrutura organizacional e de recursos humanos — pois V. Exa. passaria a trabalhar todos os Sábados e Domingos do mês com um aumento significativo dos custos inerentes à sua retribuição, a qual seria substancialmente*

superior —, esta Empresa encontra-se disponível para que V. Exa. possa, de facto, praticar o ora proposto regime de trabalho.

41. Considerando a necessidade invocada por V. Exa. no requerimento a que ora se responde — sem prejuízo do acima exposto —, a ... entende que o regime de trabalho previsto no ponto 39 supra pode colmatar a mesma e ser mais benéfico para V. Exa. pelo que lho propõe e deixa à consideração de V. Exa. essa mesma possibilidade, a qual, a ser aceite por parte de V. Exa., iniciaria, em princípio e se possível, os seus efeitos a partir do dia 01 de maio de 2017.

Informamos, por último, que para além da presente missiva ser entregue e notificada pessoalmente, a ... enviou-lhe na presente data cópia da presente comunicação através de correio registado para o seu endereço. (...)"

- 1.4. No processo remetido à CITE consta a apreciação da trabalhadora nos termos que se transcrevem:

"(...)

- 1. Iniciando, reitera a trabalhadora o que consta do Parecer n.º 68/CITE/21011, e, ainda, os Pareceres n.ºs 58/CJTE/2011, de 04 de abril e 67/CITE/2011, de 14 de abril, ambos proferidos por unanimidade, onde se pode ler que `para além dos normativos destinados à proteção da parentalidade, o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal`.*
- 2. Os fundamentos da entidade empregadora não são, por um lado, corretos e verdadeiros e, por outro, olvidam aspetos da maior importância, além de carecerem de fundamentação legal.*
- 3. Sem prejuízo da intervenção dos serviços inspetivos, dir-se-á, desde já que existem dois trabalhadores que têm horário fixo no período noturno: das 15H às 24H00.*
- 4. As horas de descanso não são respeitadas, tal como vem afirmar o empregador, que, no caso da trabalhadora, permite que esta termine o período de trabalho pelas 24H00 e entre no dia seguinte pelas 09H00.*
- 5. Além do mais, nem todos os trabalhadores prestam trabalho em período noturno. Vejamos:*
- 6. Existe uma trabalhadora, casada, com filhos saudáveis, que nunca presta trabalho noturno.*
- 7. Existe outra trabalhadora que está há mais de um ano a trabalhar entre as 09H00 e as 18H00.*
- 8. Assim é falso o argumentário, além de fastidioso, apresentado pelo empregador. Mas, mais:*
- 9. O domingo é o dia H e as de descanso semanal, obrigatório legalmente, pelo que não pode ser tirado.*
- 10. A trabalhadora pretende, assim, descansar ao domingo, ainda que mensalmente, uma vez, com as restantes folgas rotativas, prestando o seu trabalho no período compreendido entre as 09H00 e as 19H00, com início em 25 de maio de 2017. (...)"*

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 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que:
- Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo.*

(...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.3. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.4. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.5. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes*

para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

- 2.6. No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.7. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.8. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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.

- 2.9. 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.
- 2.10. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.11. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.12. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser

compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

III - ANÁLISE

- 3.1. *No processo ora em apreciação, a trabalhadora requer autorização de trabalho em regime de horário flexível “entre as 9h00 e as 18h00, sem prejuízo da manutenção das suas folgas”, para poder dar assistência à filha de 7 anos.*
- 3.2. O requerimento da trabalhadora, transcrito no objeto do presente parecer, afere-se, como a entidade empregadora alega na recusa ao pedido, que o requisito plasmado no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, *“O trabalhador que pretenda trabalhar (...) horário de trabalho flexível, deve solicitá-lo ao empregador (...) com a antecedência de 30 dias”*, não é mencionado.
- 3.3. Diga-se, a este respeito, que este prazo não deixa de ser cumprido pelo facto de a trabalhadora não o ter mencionado, uma vez que se o pedido for aceite é a entidade empregadora que define quando começa a praticar o horário requerido e se a entidade empregadora recusar o pedido terá de remeter o processo à CITE, a solicitar a emissão de parecer prévio, e, quando assim acontece, o prazo dos 30 dias é ultrapassado. Porém, a trabalhadora, na apreciação alega pretender iniciar *“em 25 de maio de 2017”*, ou seja, 58 dias após a receção do pedido.
- 3.4. De referir que do requerimento da trabalhadora se retira que a criança é menor de 12 anos de idade e que a mesma vive em comunhão de mesa e

habitação com a trabalhadora, muito embora não tenha sido indicado o prazo durante o qual pretendia a trabalhadora praticar flexibilidade de horário de trabalho. No entanto, e ainda que tal elemento não constasse indicado era irrelevante, na medida em que é doutrina constante desta Comissão que, no caso de o/a trabalhador/a não indicar o prazo pelo qual pretende flexibilidade de horário, o mesmo é feito pelo prazo máximo legalmente prevista, ou seja, até a criança perfazer os 12 anos de idade.

- 3.5. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. A amplitude diária do estabelecimento é das 09h00 às 24h00 e a trabalhadora escolhe o período das 9h00 às 18h00, por ser este o horário que lhe permite conciliar a atividade profissional com a vida familiar.
- 3.6. Alega a entidade empregadora que a trabalhadora se encontra integrada em equipa organizada por turnos rotativos, e que a rotatividade é essencial para o funcionamento do cabeleireiro, pelo que a ser concedida a flexibilidade de horário à interessada *“provocaria manifestas dificuldades no funcionamento do estabelecimento (...) e colidiria com os direitos legais dos restantes trabalhadores”*,
- 3.7. Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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 mesmo, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.

- 3.8.** Portanto, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, este garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço.
- 3.9.** Também não pode ter acolhimento a alegação de que outros/as trabalhadores/as requereram aquele horário invocando razões idênticas ao da trabalhadora
- 3.10.** Em face do exposto não se verifica a alegada impossibilidade de gestão dos horários por motivo de concessão do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, porquanto não apresentam razões que demonstrem objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço, uma vez que não concretiza 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 requerente.

3.11. Assim, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço.

IV - CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

- a) Emitir parecer prévio desfavorável à intenção de recusa pela entidade ..., **Lda.**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, apresentado pela trabalhadora

- a) Sobre a matéria convém sublinhar que, para além do dever de as entidades empregadoras proporcionarem às trabalhadoras e aos trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho, promovendo assim o direito consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, a CITE recomenda à ..., Lda., que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação ao trabalhador bem como aos/às que estejam nas mesmas condições, em obediência aos princípios legais plasmados no presente parecer.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE MAIO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), QUE

APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO: *A Confederação do Turismo de Português entende que o pedido em apreciação, de atribuição de um “horário flexível”, não tem qualquer suporte no estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

Com efeito, resulta claro que no mesmo é solicitado a adopção de um horário fixo e não um horário flexível, já que este é definido com o horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e os horários que solicita não compreende esta faculdade.

Tal basta para se considerar que o pedido em análise não se enquadra na disposição legal que fundamenta a atribuição de um horário flexível (artigo 56.º do Código do Trabalho).