PARECER N.º 382/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 1015/FH/2017

I - OBJETO

1.1. Em 30/06/2017, a CITE recebeu do **..., Lda.** pedido de emissão de parecer prévio à recusa de atribuição de horário flexível à trabalhadora, **...,** Operadora ....

1.2. A Trabalhadora vem solicitar a concessão do regime de trabalho em horário flexível das 08h30m às 18h00m de segunda a sexta-feira "*(com obrigatoriedade de duas folgas semanais) sábado e domingo*," nos termos que se transcreve:

"Venho pelo mesmo, pedir a Vossa excelência Flexibilidade de Horário dentro da amplitude do art.º 56 e 57' do Código de Trabalho. Visto que quando não estão doentes (infelizmente uma delas tem urna doença crônica) elas ficam na creche (horário das 7h30 às 19h), o que me impossibilita de entrar às 7h da manhã (novo horário da loja por haver padaria) que como sabe, o pai das minhas filhas, trabalha na mesma empresa e sendo o responsável da loja de ... é que todos os dias às 7h da manhã está na loja para fazer padaria, contudo, e quando estão doentes não tenho a quem as deixar.
Necessito também de fazer horário das 8h30 às 18h a partir do dia 18 de julho (quando termina a minha hora de licença de amamentação) de Segunda a Sexta feira (fazendo assim 40 horas semanais) e folgando (com obrigatoriedade de duas folgas semanais) Sábado e Domingo porque o meu marido (que trabalha na mesma empresa) e trabalha todos os Sábados e Domingos sim! Domingos não. Portanto não tenho quem fique com as minhas filhas de 11 meses e 4 anos (com infelizmente problemas de saúde também).
Sei que o horário da empresa é das 8h30-17h30 ou 12h30-20h e sábados e domingos, mas antes tinha o apoio da minha mãe para ficar com as minhas filhas, mas neste

momento ela também trabalha e não tenho possibilidades financeiras de contratar uma Ama para ficar com as minhas meninas,
Necessito da Compreensão da vossa parte para fazer 8 horas diárias (8h30/18h) 40 horas semanais de Segunda a Sexta feira, pelo menos até a minha bebe ir para a escola (6 anos) pois tenho de as ir levar e buscar à escola e fins de semana não tenho quem fique com elas. Não irei fazer menos horas, apenas um horário flexível por motivos óbvios. Necessito continuar a trabalhar pois as contas ao final do mês continuam e tenho 2 filhas com necessidades fora medicação e não é só o ordenado do meu marido que chega e se não fosse por essa necessidade não faria este pedido ou se as tivesse com quem deixar.
Agradeço desde já a Vossa compreensão e, peço desculpa enviar por carta mas estes pedidos terão de ser feitos por escrito e como referi, preciso desta ajuda porque não tenho onde nem com quem deixar as minhas filhas e preciso continuar a trabalhar para receber o meu ordenado para pagar as minhas contas e dar de comer às minhas filhas."

1.3. A Entidade Empregadora comunicou à trabalhadora, em 29 de junho de 2017, a intenção de recusa, nos termos que se transcreve:

"..., 29 de junho de 2017
Assunto:. Resposta ao pedido de horário flexível
Exma. Senhora
Acusamos a receção do V. carta datada de 12 de junho de 2017 e rececionada a 13/06/2017.
Em resposta ao seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, no nosso entendimento, tal pedido não configura um pedido de horário flexível como se encontra previsto nos artigos 56°. e 57°. do Código do Trabalho, uma vez que o que V. Exa. pretende é uma alteração do horário de trabalho rotativo para horário fixo com folgas fixas aos sábados e domingos.
Ora bem, o artigo 56°. do Código do Trabalho, claramente, não confere o direito de exigir que o seu horário de trabalho seja fixado "com folga fixa ao fim de semana", o que confere é o direito do trabalhador escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário elaborado pelo empregador.
Não obstante, no nosso entendimento o horário de trabalho que apresenta na sua carta e que foi elaborado, unilateralmente e exclusivamente, por V. Exa., não ser um horário de flexibilidade, mas de alteração do horário de trabalho, ainda assim, tal pedido foi objeto de uma análise atenta, numa tentativa de encontrar uma solução equilibrada que permita conciliar as necessidades operacionais da empresa, com as necessidades pessoais que motivaram o referido pedido.
A conclusão que chegamos foi que, de facto, não é possível a esta empresa atender a sua solicitação de horário nos termos em que foi feito, com o horário fixo regular, ou seja, das 8h30 às 18H00, com folgas fixas aos sábados e domingos.
A loja, como sabe, está aberta ao público durante os sete dias da semana, das 09:00h às 20:00h de segunda a sábado e aos domingos e feriados das 10:00h às 19:00h, e que o seu período normal de trabalho é de 40 horas por semana repartidos por esses dias, seja, sábados, domingos ou feriados. No entanto, como a loja se encontra aberta ao

fim de semana, nem todos os trabalhadores podem ter, ao mesmo tempo, folga nesses dias.
Por esta razão, a empresa elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de forma a que todos os trabalhadores de forma periódica e rotativa, folga ao sábado e domingo.
Pelo que, tendencialmente existe um "equilíbrio" na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores.
Se V. Exa. passar a ter folgas fixas ao sábado e domingo, ficará excluída do regime de rotação acima especificado.
Tal como sucede com os dias de descanso semanal, a empresa procura elaborar horários de trabalho por forma a que todos os trabalhadores pratiquem horários de abertura e fecho" de forma rotativa.
A elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspetos, as necessidades de serviço e organizacionais do empregador.
Alterar o seu horário de trabalho implicaria que outros trabalhadores fossem obrigados a trabalhar mais dias, o que certamente originaria protestos e colocaria em risco a paz o equilíbrio social do serviço, já que esses trabalhadores seriam prejudicados, penalizados para favorecimento de V. Exa.
Na loja onde V. Exa. trabalha, dos seis trabalhadores, três, incluindo V. Exa., têm também filhos menores; o deferimento do pretendido sobrecarregaria os demais trabalhadores e poderia causar conflitos laborais, o que causaria para a empresa uma situação insustentável pondo em risco inclusive o funcionamento do estabelecimento.
Pelo que, a única solução equilibrada que permite conciliar as necessidades operacionais da empresa, com as necessidades pessoais que motivaram o referido pedido de V. Exa. é alterar o seu horário de trabalho para regime de trabalho a tempo parcial, como por exemplo, de segunda-feira a quinta-feira, das 12:30 horas às 20:00horas, permitindo a empresa contratar um(a) outro(a) trabalhador também a tempo parcial, minimizando, assim, prejuízos financeiros e evitando conflitualidade, mal estar com os restantes trabalhadores.
Não obstante pugnarmos pelo entendimento acima exposto, ou seja, que o pedido de V. Exa. não configura um pedido de horário flexível, informamos que iremos dar conhecimento da questão que nos foi colocada por V. Exa. aos competentes serviços do Ministério do trabalho."

1.4. Do processo remetido à CITE não consta a apreciação da trabalhadora relativa aos fundamentos da intenção de recusa, porquanto a Entidade Empregadora enviou o processo a esta Comissão no mesmo dia que comunicou à trabalhadora a intenção de recusa.

1.5. Porém, a trabalhadora no dia 30 de junho de 2017, entrou em contacto com a CITE, através da linha verde, a expor a situação, reforçando-a com o e-mail que se transcreve:

"Boa tarde, conforme conversa telefónica envio a cópia da carta de despedimento que ...me entregou em mãos em resposta ao meu pedido de horário flexível, como não aceitei (via telefone) o valor de indemnização, bem como pedi na carta por escrito (que me disseram para ficar em casa a gozar férias proporcionais até dia 31 de julho e, como achei por ma fé que aí poderia dizer que não me apresentei ao trabalho pedi esse papel assinado e datado e foi negado) a partir daí e de me dizerem k então iriam responder a minha carta do pedido e, que não iriam deixar que não me esquecesse das consequências desde o momento da minha entrada ao trabalho (dia 10Julho porque estou de baixa até hoje que a minha filha foi operada e para próxima semana estou de férias). Assim que terminar de escrever a resposta à carta recebida hoje por mim e por vós, vos enviarei por mail também. Obrigada pela atenção, com os melhores cumprimentos, ..."

1.6. Contudo, a trabalhadora no dia 3 de julho de 2017, via e-mail, "*Boa tarde, envio a carta que hoje enviei a ..., resposta à carta que me enviaram que vai juntar à que vos enviei na sexta feira e ainda sobre a carta de despedimento que também já vos enviei por mail.",* remeteu a esta Comissão a sua apreciação, nos seguintes termos:

"Assunto: resposta à sua carta datada a 30 de junho de 2017

Venho pelo mesmo, dizer a vossa excelência que o pedido de horário flexível foi feito única e exclusivamente por não ter onde deixar as minhas filhas aos fins de semana (sábados e Domingos) bem como fazer horários que vão até às 20h00 (não tenho quem vá buscar as minhas filhas á escola) visto que além do pai trabalhar na mesma empresa com os mesmos horários, alem do mais, a minha filha mais velha de quase 5 anos tem uma doença crônica. É de todo impensável deixa-las em casa sozinhas (nem eu era capaz do mesmo) nem tão pouco tenho dinheiro para contratar uma ama e queria trabalhar daí o pedido do horário, mas.... Em relação a horários de trabalho não iriam interferir com nenhum horário e sabe tão bem quanto eu, visto que por usufruir apenas de 1 hora de amamentação faco desde Dezembro horário de 9h as 16h30 e isso não interfere com horário de ninguém, contudo e como sabe obrigatoriamente temos de ter dois dias de folga semanais e eu, pedi essas folgas aos fins de semana, as minhas filhas menores necessitam dos meus cuidados e como já referi não tenho a quem as deixar e, não tenho culpa que as minhas colegas tenham quem fique com suas filhas e, nunca fizeram este pedido porque nunca tiveram

necessidade dele. Contudo no dia 26 de junho recebi uma carta de despedimento em mãos (segue em anexo) mas como eu lhe disse via telefone que não aceitava este valor que nada tinha a ver com as contas da ACT, etc.. E, lhe peço um documento para formalizar o que me disse por telefone, para não ir mais trabalhar que fica a usufruir ferias por ser despedida ate 31 de julho (ficar até final do dia 31Julho de férias — proporcional - diz- me posteriormente e contraditoriamente ao que me tinha dito inicialmente (por telefone) que não, que não tenho direito a essas férias, nem direito ao valor e, que então iria cancelar a carta de despedimento e responder ao CITE e a mim que não aceita horário flexível mas que não me esquecesse que iria sofrer as consequências a data da minha entrada (depois das ferias) ao trabalho (claro tudo por palavras e palavras não têm valor) ... Agora, cabe a quem de direito resolver esta situação que depois de um pedido de horário flexível por motivos óbvios e inadiáveis responde-me com carta de despedimento e como nego valores etc. vem agora com esta situação. Não pedi problemas, pedi ajuda. Agora terei de me defender e além do mais uma situação que me está a afetar psicologicamente não obstante de já todos os problemas que tenho vindo a ter com a saúde da minha filha.
Posto isto, acha que reuniu condições psicológicas para que possa desempenhar com sucesso o meu desempenho no local de trabalho depois de uma carta de despedimento e depois de toda esta situação??? Mas também não entendo o porquê de responder agora ao meu pedido se me considero despedida a 31 de julho como a sua carta de despedimento diz... Portanto, veja as férias (corretamente), valor de despedimento referente ao meu contrato a termo certo que passado o tempo passou a termo incerto, principalmente certeza que terei direito ao desemprego visto que não posso ir para casa sem receber que alem de duas filhas as contas chegam ao final do mês."

1.7. Acontece que no e-mail que foi remetido a esta Comissão, consta ainda documento que a entidade empregadora à trabalhadora no dia 26 de junho de 2017, relativo ao despedimento por extinção de posto de trabalho.

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 *"politicas 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.

2.13. A entidade empregadora, caso pretenda recusar o pedido, na comunicação que faz ao/à trabalhador/a indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o/a trabalhador/a apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção, nos termos do disposto no nº 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.14. E, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação do/a trabalhadora/a, o empregador deve enviar o processo para apreciação da CITE, nos termos do disposto no nº 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.15. Caso tal não ocorra, considera-se que o empregador aceitou o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos (cfr. n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho).

III - ANÁLISE

3.1. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário, por escrito, ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração que confirme que o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

3.2. Uma vez requerida esta pretensão com observância dos requisitos legais, o empregador apenas pode 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 (dispondo, para o efeito, do

prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão, sendo que não sendo observado este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

3.3. Considerando que a trabalhadora apresentou o seu pedido em 12/06/2017, a entidade empregadora tinha até ao dia 02/07/2017 para comunicar a sua decisão (considerando o prazo de 20 dias a que se refere o n.º 3 do artigo 57.º do CT), o que fez.

3.4. O/A trabalhador/a, após rececionar a decisão, goza do prazo de cinco dias para apresentar a sua apreciação e, nos cinco dias subsequentes ao fim de tal prazo, o processo deverá ser enviado à CITE para apreciação – cfr. n.º 4 e 5 do artigo 57.º do CT.

3.5. Porém, a entidade empregadora no dia que deu conhecimento à trabalhadora da recusa do pedido, também solicita a esta Comissão a emissão de parecer prévio, sem cumprir com o prazo - cfr. n.º 4 e 5 do artigo 57.º do CT e, até à presente data, não foi remetida a esta Comissão a apreciação da trabalhadora.

3.6. Apesar da entidade empregadora ter notificado a trabalhadora no prazo legal, verifica-se a inexistência de qualquer fundamentação atendível para que o horário flexível requerido pela trabalhadora, seja recusado, mencionando apenas que "*uma vez que o que V. Exa. pretende é uma alteração do horário de trabalho rotativo para horário fixo com folgas fixas aos sábados e domingos (...).*", referindo ainda "*alterar o seu horário de trabalho implicaria que outros trabalhadores fossem obrigados a trabalhar mais dias, o que certamente originaria protestos e colocaria em risco a paz o equilíbrio*

social do serviço, já que esses trabalhadores seriam prejudicados penalizados para favorecimento de V. Exa.".

3.7. Nestas circunstâncias e considerando o que a este parecer diz respeito, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos 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, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

3.8. Saliente-se que as afirmações da entidade empregadora não são suscetíveis de fundamentar exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamentar a impossibilidade de substituir a trabalhadora, dado que os argumentos invocados não demonstram em que medida, no serviço onde exerce atividade a trabalhadora requerente, a concessão do horário flexível provocaria um incorreto funcionamento por impossibilidade legal ou contratual de garantir o número necessário de elementos para o funcionamento do supermercado, uma vez que a amplitude que é indicada, das 8h30 às 18h00, permite que seja elaborado o horário solicitado.

3.9. Ou seja, sendo competência do empregador a elaboração dos horários de trabalho, deve ter em conta não só a organização do serviço como também os direitos do(a)s trabalhador(a)s à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, [al. b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho] e, em caso de colisão de direitos subjetivos à conciliação de cada um(a) da(o)s

trabalhadora(e)s, harmonizá-los, de forma a garantir um normal funcionamento do serviço.

3.10. Considerar uma interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho.

3.11. Cumpre salientar que, nos termos do n.º 7 do artigo 25.º do Código do Trabalho, "é inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório".

3.12. Embora a Entidade Empregadora qualifique o despedimento como extinção do posto de trabalho, esta Comissão não pode deixar de referir que os factos poderão configurar uma situação de abuso de direito, previsto no artigo 334.º do Código Civil, porquanto da factualidade descrita poderá inferir-se que o empregador estará a utilizar um meio aparentemente legítimo para obter uma finalidade que poderá configurar uma discriminação.

3.13. Informar que, sem embargo de outros efeitos, de acordo com o artigo 28.º do

3.14. Código do Trabalho, a prática de ato discriminatório lesivo da trabalhadora confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais, nos termos gerais do direito.

3.15. 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, porquanto não estar demonstrado que o horário requerido pela trabalhadora coloca em causa o funcionamento do serviço onde presta a atividade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera:

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

b) Remeter o processo à Autoridade para as Condições do Trabalho, para que, dentro das suas competências inspetivas, e nos termos considerados convenientes, assegure que este direito da trabalhadora é exercido, de facto.

c) 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 ...., que na elaboração dos horários de trabalho, seja facilitada essa mesma conciliação à trabalhadora 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 19 DE JULHO DE 2017, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA 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 CTP vota contra este Parecer por entender que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, definido no Código do Trabalho.*

Não se opõe, no entanto, a que o processo seja remetido para a ACT, por forma a aferir a alegada situação de despedimento descrita no parecer."