

PARECER N.º 11/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo 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 2072/FH/2017.

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14.12.2017, através de advogado, mandatário da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., a exercer funções na loja do ..., com o seguinte teor:

*“(...) Dirijo-me a V. Ex^{as} na qualidade de mandatário da ..., no sentido de dar cumprimento ao N.º 5 do artigo 57.º do C.T., juntando para o efeito a cópia do pedido da trabalhadora, a intenção de recusa, bem como a apreciação da trabalhadora e ainda copia do ultimo mapa de horário.
Ao dispor para qualquer esclarecimento
Apresento os meus melhores cumprimentos
Atentamente
(...)”.*

1.2. A trabalhadora apresentou o pedido, mediante carta registada, recebida pela entidade empregadora, em 10.11.2017, com o seguinte teor:

*“(...) ..., 9 de Novembro de 2017
Assunto: Pedido de flexibilidade de Horário
Exmos. Senhores,*

Como é do vosso conhecimento, tenho duas filhas, a ... de 10 anos de idade e a ... de 7 anos, que fazem parte do meu agregado familiar.
(Doc.1)

A minha filha ... está matriculada para frequentar o ano letivo 2017/2018 no estabelecimento de ensino pertencente ao ... a frequentar o 2.º Ciclo do Ensino Básico, 6.º Ano, turma F no horário das 8h15 às 16h50. **(Doc. 2., 2.1)**

A minha filha ... está matriculada para frequentar o ano letivo 2017/2018 no estabelecimento de ensino pertencente ao ... a frequentar o 3.º ano turma 3, no horário das 9h00 às 17h30. **(Doc. 3., 3.1,)**

Eu e o pai das minhas filhas, não vivemos juntos conforme consta do acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais, sendo que ambas ficaram à minha guarda. **(Doc. 4)**

*Face às razões expostas, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos 30 dias após a receção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam terminar o período de trabalho **até às 19h00, com 1 hora de pausa para refeição de 2.ª a domingo.***

Até eu chegar a casa, as minhas filhas ficam com a minha mãe e aos fins- de-semana, durante o dia também.

O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

*De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, **o horário flexível é elaborado pelo empregador.***

Na elaboração de tal regime, devem Vs. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 a), b) e c) do mesmo preceito.

Junto declaração prevista no n.º 1, alínea b) do artigo 57.º do CT, (Doc.1)

Com os melhores cumprimentos

Atentamente

(...)".

1.3. A entidade empregadora, mediante carta registada em 30.11.2017, notificou a trabalhadora no dia 07.12.2017, como se reproduz:

"(...) ASSUNTO: INTENÇÃO DE RECUSA DE HORARIO FLEXIVEL SOLICITADO.

Exma. Sr.^a

Dirijo-me a V. Ex. na qualidade de mandatário da ..., sua entidade patronal, e desde já acuso a receção da missiva de V. Ex. datada do passado dia 09 de Novembro de 2017, onde requereu o seguinte horários de trabalho: "até às 19h00, com 1 hora de pausa para a refeição de 2.^a a Domingo ...".

No requerimento é referido que se acha "enquadrado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho."

Após análise do pedido de V. Ex. e uma vez que o enquadró nessa normal legal, venho pela presente comunicar a intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário flexível que V. Ex. solicitou conforme se exporá.

A. Das exigências imperiosas do funcionamento da loja da entidade patronal.

V. Ex.^a presta atividade na loja da entidade patronal sito no ... em ...

A loja abre diariamente ao público entre as 10h e as 23h.

V. Ex.^a exerce funções a tempo completo (o que corresponde a um período normalmente de trabalho diário de 8 horas).

Neste momento, o funcionamento da loja é assegurado por uma equipa de 4 colaboradoras, duas das quais foram internamente destacadas de outras lojas para assegurar o funcionamento da loja. Acresce ainda que nesta equipa, das quatro funcionárias do ativo, duas delas tem filhos menores de 12 anos de idade (entre os quais se incluiu V.Ex.^a).

Para garantir a abertura e encerramento devidamente aprovisionados da ..., a entidade patronal implementou nesse estabelecimento um

sistema de horários rotativos semanais. Ou seja, existem vários horários nomeadamente da manhã, intermédio e da noite, havendo 2 folgas igualmente rotativas a ser gozadas pelas colaboradoras.

Cada um destes horários é atribuído rotativamente aos trabalhadores que pertencem à loja em questão.

O sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar o período de abertura da loja com as regras laborais do Código do Trabalho, nomeadamente, os limites máximos do período de trabalho, a obrigatoriedade do intervalo de descanso, a obrigatoriedade dos dias de descanso e a proibição legal de os trabalhadores prestarem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

Com efeito, este sistema permite assegurar a presença de pelo menos um funcionário em todas as horas de funcionamento da loja, tendo que haver um reforço durante os períodos de fins-de-semana.

Perante este enquadramento, é intenção da ... recusar o solicitado por V. Ex.^a pois esse pedido terá repercussões negativas no funcionamento do estabelecimento em causa.

Ora vejamos, no que concerne a outra colaboradora, Sra. ..., o vínculo de trabalho com a empresa chegou ao fim neste mês de Novembro, pelo que será menos um elemento da equipa a estar disponível. Neste momento, a colaboradora ... encontra-se de baixa por maternidade pelo que há a considerar a sua ausência alargada num futuro próximo, pelo menos até Abril de 2018, além do facto de que após o seu regresso de baixa por maternidade a mesma pretenderá exercer o seu direito à amamentação, estando assim, presentemente, apenas 4 funcionárias disponíveis para trabalho.

Assim, a hipotética concessão do horário flexível a V.^a Ex.^a iria originar, com as ausências a curto prazo, a presença de 1 a 2 trabalhadoras durante o período da manhã e da tarde, e a inexistência de trabalhadoras no período da noite. O que importaria, necessariamente, a

exigência de contratação de mais funcionários para assegurar o funcionamento do estabelecimento.

Por último, a ... sempre tentou assumir perante os trabalhadores um compromisso de equidade na distribuição dos horários, de modo a que a penosidade do serviço no horário noturno e nos fins-de-semana, fosse distribuído entre todos, sempre em cumprimento da legislação em vigor. Se a entidade patronal concedesse tal horário flexível iria para além de submeter as colegas a um esforço e penosidade acrescidos, iria ter que contratar mais funcionários para fazer face ao solicitado por V. Ex., havendo um desperdício de meios durante o período da manhã.

Em suma, o horário de trabalho que V. Ex.^a requer para além de colocar sérios entraves à boa gestão da loja, iria inviabilizar o seu normal funcionamento, incumprindo assim os compromissos assumidos com o Centro Comercial, pelo que é intenção de ... recusar o pedido de alteração do horário de trabalho.

B. Da falta de indicação do prazo previsto.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º a requerente deveria “indicar o prazo previsto, dentro do prazo aplicável”. No entanto, analisando requerimento apresentado, em momento algum, a Requerente apresenta qual o prazo que pretende usufruir do horário flexível.

Entende-se, salvo melhor opinião, que para análise e deferimento do presente requerimento, teria que possuir todos os requisitos, pelo que, também por este momento, o requerimento formulado por V. Ex. teria que ser indeferido.

C. Falta de Declaração comprovativa relativa residência dos menores

Nos termos presentes da alínea i), da alínea B), do n.º 1, do artigo 57.º, o pedido de autorização de horário flexível deve ser acompanhado de declaração apta a certificar que os menores em causa residem em

comunhão de mesa e habitação com V. Ex., integrando o mesmo agregado familiar.

No entanto, ao observar o documento n.º 1 junto por V. Ex.ª atentamos o facto de que o referido documento ser datado de 10 de Março de 2015.

Neste sentido, no mínimo, questionamos a atualidade do referido documento para feitos do presente pedido de horário flexível.

Ora, se por um lado se poderá, eventualmente, considerar que em Março de 2015 as menores residiam com V. Ex.ª e integravam o mesmo agregado familiar, por outro, não nos é possível razoavelmente concluir com um mínimo grau de certeza que em Novembro de 2017 a mesma realidade se mantém. Note-se que entre a emissão do enunciado documento e o envio do V. requerimento decorreram já mais de 2 anos.

Considera-se, portanto, que se verifica a falta declaração para os efeitos da norma enunciada e nesses termos não assiste outra alternativa à entidade empregadora que não manifestar a intenção de indeferimento do pedido de horário flexível, em virtude do não preenchimento dos elementos previstos no referido preceito normativo.

D. Do conceito de horário flexível

Sem prejuízo do exposto, a ... não concede que o horário de trabalho requerido por V. Ex. seja um “horário flexível”, na aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Com efeito, segundo o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o horário de trabalho 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”. Compete, não obstante, ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando “os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, casa um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)” (alínea b) do n. 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho).

Ou seja, o trabalhador que tenha um horário flexível poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo determinada pelo empregador. Tal horário é flexível, na medida em que permitirá ao trabalhador iniciar e terminar a sua atividade dentro de um determinado período temporal (determinado, claro esta, pelo empregador), adaptando assim as horas de entrada e saída as exigências parentais

Verifica-se no entanto, que o pedido de V. Ex.^a não se enquadra no âmbito de aplicação do referido artigo 56.º. Com rigida amplitude com que V. Ex.^a delimita, pelo que não será possível à ... planear minimamente o mapa de horários da loja, nem contemplar de que forma esta reestruturação poderia ser colmatada com o mínimo de transtornos não só para a entidade patronal, mas também para a restante equipa. A ... não poderia assim dar cumprimento ao disposto nas alíneas a), b) e c) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Em conclusão, o horário que V. Ex.^a solicitou não corresponde ao direito que é concedido ao trabalhador pelo artigo 56.º do Código do Trabalho, não se tratando de um "horário flexível".

Pelos motivos expostos, é intenção da ... recusar o pedido de horário que V. Ex.^a nos dirigiu.

Mais se informa que V. Ex.^a pode apresentar uma apreciação escrita dos fundamentos da intenção de recusa acima descritos, no prazo de 5 (cinco) dias a partir da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Ex.^a, este documento será por mera cautela remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... manter o entendimento de que o horário solicitado não corresponde a um "horário flexível".

Ao dispor para qualquer esclarecimento

Apresento os meus melhores cumprimentos

Atentamente

(...)

O advogado

(...)"

- 1.4. Notificada a trabalhadora da intenção de recusa, veio, apresentar a seguinte apreciação, mediante carta registada, recebida pela entidade empregadora no dia 12.12.2017:

" (...) Assunto: **Pedido de Flexibilidade de horário**

Exmos. Senhores,

Acuso a receção da vossa comunicação datada de 30 de Novembro de 2017 por mim recebida dia 7 de Dezembro de 2017.

Em relação à intenção de recusa manifestada por V.Exas, venho reiterar o meu pedido, que fundamentei inicialmente, já que a situação se mantém.

Contudo, e na esperança de que venham a analisar novamente o meu pedido e que resulte numa resposta positiva às minhas necessidades anteriormente expostas, agradeço a atenção dispensada.

Um facto de extrema importância para mim, é o de não pôr em causa os direitos que as minhas filhas têm de não ficarem desprotegidas. Caso V.Exas. mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Sem outro assunto de momento,

Atentamente

(...) "

- 1.5. Cabe à CITE nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, conforme disposto no artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial

ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições*

flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.

2.2.1. *A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas "(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)" .*

2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os Princípios fundamentais do Estado como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe "*Tarefas fundamentais do Estado*":

"(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;

(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)" .

2.3.1. Seguidamente, na Parte I da CRP Direitos e deveres fundamentais, Título I Princípios gerais, o artigo 13.º sob a epígrafe "*Princípio da igualdade*" estabelece que:

"(...)1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de

qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

2.3.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III Direitos e deveres económicos, sociais e culturais, Capítulo I Direitos e deveres económicos, o artigo 59.º da CRP sob a epígrafe *“Direitos dos trabalhadores”* recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) (...)”

2.3.3. E prossegue, no Capítulo II Direitos e deveres sociais, o artigo 67.º sob a epígrafe *“Família”*:

“ (...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“ (...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país (...)”.

2.4. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados

no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III Igualdade e não discriminação, Divisão I Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, no artigo 25.º sob a epígrafe *“Proibição de discriminação”*:

“ (...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...). (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.4.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe *“Parentalidade”*, integrada na Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo, da Subsecção III Igualdade e não discriminação da Secção II Sujeitos do Capítulo I Disposições gerais, do Título II Contrato de trabalho:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade (...).”

2.4.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“ (...) n.º 1- “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período

normal de trabalho diário”.

n.º 3 - “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.

2.4.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“ (...) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 – No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – *Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.*

2.4.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII Direitos, deveres e garantias das partes, Subsecção I Disposições gerais, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“ (...) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (...)”.*

2.4.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“ (...) a) (...);

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...);”.*

2.5. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.5.1. Neste regime de trabalho, em regra, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.5.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.5.3. Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.6. Da análise do pedido da trabalhadora verifica-se que este enquadra, juridicamente, o regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, nomeadamente, ao indicar o limite diário “(...) **até às 19h00, com 1**

hora de pausa para refeição de 2.ª a domingo. (...)”, não impede que a entidade empregadora fixe a hora de início do trabalho diário que considere mais adequado ao funcionamento da empresa e nos termos da lei.

2.6.1. 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.

2.6.2. Relativamente à não indicação do prazo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT, por parte da trabalhadora, convirá sublinhar que tem vindo a ser entendido pela CITE, este requisito suprível, uma vez que o pedido deve ser entendido como efetuado até o/a (s) menor (es) perfazer (em) 12 anos de idade, de acordo com o estabelecido no artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, desde que os motivos se mantenham e não ocorrerem circunstâncias supervenientes contratuais ou legais.

2.6.3. Quanto ao argumento aduzido pela entidade empregadora de “(...) **Falta de Declaração comprovativa relativa residência dos menores (...)**” convirá sublinhar que a lei, apenas exige declaração neste sentido, não sendo por isso necessária a apresentação de comprovativo para o efeito.

- 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 toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares 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 quer dizer 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. Nestas circunstâncias, apesar de a entidade empregadora apresentar algumas razões que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não conseguiu demonstrar suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, tal como determina o n.º 2 do mencionado artigo 57.º do CT, tendo em conta o teor do pedido e apreciação da trabalhadora, pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer e a recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, pois que, apesar de aludir, a algum número de trabalhadores/as ou da substituição destes por outros de outras lojas, não especifica adequadamente quais os horários praticados, como os mesmos estão distribuídos, não se mostrando concretizados suficientemente os períodos de tempo que, no seu

entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários, disponíveis ou a disponibilizar.

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, ..., a exercer as suas funções na loja do ...

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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA