

PARECER N.º 120/CITE/2018

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

Processo n.º 263/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 09.02.2018 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria de Operadora de Supermercado (3ª chefia), a exercer funções no estabelecimento nº ..., em ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 15/01/2018 e rececionado pela entidade empregadora, em 17.01.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)Pela presente, nos termos das disposições constantes do Código do Trabalho relativas a trabalhadores com responsabilidades familiares, nomeadamente dos artigos 56º a 60º, venho solicitar a V. Exas. me seja permitido beneficiar da flexibilidade de horário, nos seguintes termos: cumprir as quarenta horas de trabalho semanal, distribuídas por cinco dias, entre as 08:00 e as 18:30.

O motivo pelo qual requeiro o horário referido prende-se com o facto de ser mãe solteira de uma filha menor, com dois anos de idade.

O infantário a cuja guarda confio a minha filha pratica um horário entre as 07:30 e as 19:00 horas de segunda a sexta.

De momento ainda tenho quem me ajude nos fins-de-semana mas durante a semana não tenho a quem confiar a minha filha.

O pai da minha filha não vive comigo, embora viva em ..., trabalha na (...) onde cumpre um horário com turnos, diurnos e nocturnos, que não lhe permite cumprir os horários do infantário da menina.

Venho, pois, requerer a V. Exas., se dignem atribuir-me um horário de trabalho a estabelecer entre as 08:00 horas e as 18:30 horas, por forma a poder levar a minha filha ao infantário e ir buscá-la o mais tardar às 19:00.

Mais requero (...) que a flexibilidade de horário me seja concedida pelo período máximo legalmente previsto.

(...)”

1.3. A 01.02.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...)Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V.Exa., que o pedido por vós apresentado **não poderá ser aceite** pela ...

Com efeito, V.Exa. exerce funções na loja n.º ... sita em ..., possuindo a categoria profissional de Operadora de Supermercado de 1ª e o grau hierárquico na loja de 3ª chefia¹.

A loja em questão tem o seguinte quadro de pessoal:

1. ... (1ª chefia) — Com a categoria profissional de Encarregado de Loja B- PNT de 40h;
2. ... (2ª chefia) - Com a categoria profissional de Operadora Principal — PNT de 40h;
3. V. Exa. (3ª chefia) - Com a categoria profissional de Operadora de Supermercado de 1ª — PNT de 40h;
4. ... - Com a categoria profissional de Operadora Especializada — PNT de 40h.,
5. ... - Com a categoria profissional de Operador Ajudante do 1º Ano — PNT de 40h, com contrato a termo incerto para substituição da trabalhadora ..., que se encontra de baixa prolongada.
6. ... - De baixa prolongada e a ser substituída pelo trabalhador ...

A loja abre todos os dias às 7:15 horas, mantendo-se em funcionamento contínuo até às 20:15 horas, excepto aos domingos, quando a loja funciona apenas das 8:15 horas às 13:00 horas e das 15:00 às 19:15 horas.

Como é do vosso conhecimento e consta do manual de operações (cujas passagens se anexam à presente missiva), as chefias (1ª, 2ª e 3ª) de uma loja são trabalhadores que têm responsabilidades acrescidas sobre os demais trabalhadores e para com a empresa, a saber:

A) Abertura da Porta da Loja

¹ Ou seja, dentro dos cinco (5) trabalhadores presentes, a 3ª pessoa com mais alto nível hierárquico e responsabilidade, apenas superada pela 1ª e 2ª chefia.

A abertura da porta da loja é uma das tarefas de maior responsabilidade entregues a um trabalhador da ... A pessoa responsável pela abertura da loja fica na sua posse com a chave da loja, que lhe permite abrir a porta quando quiser.

O trabalhador que estiver responsável por abrir a loja, tem como missão, além de a abrir a porta e permitir a entrada dos restantes trabalhadores e posteriormente os clientes, certificar-se que: i) a fechadura não foi violada ou forçada; ii) não existe nenhum vidro partido ou porta arrombada.

Por fim, o trabalhador responsável pela abertura da loja caso detecte alguma anomalia na fechadura ou na porta, é quem sabe e está incumbido de reportar a mesma às autoridades competentes e à hierarquia da empresa.

B) Abertura do Multibanco

Além da abertura da porta, as chefias são ainda responsáveis pela abertura do multibanco, ficando a seu cargo a utilização dos seguintes meios: T.P.V (Terminal Ponto de Venda — “caixas”), Chave 3, Pin Pad e o próprio cartão multibanco.

Usualmente, a abertura do multibanco é feita de forma automática. Porém, por vezes, ocorrem erros e é necessário que a mesma seja feita em Modo Manual, algo que está Incumbido às chefias.

C) Início do Dia

Ainda, dentro da abertura em sentido lato da loja, as chefias estão incumbidas de preparar o “início do dia”, utilizando para o efeito as T.P.V’s, a Chave 3 e a Esferográfica.

O responsável fica incumbido pela abertura da loja com a chave e desarme do alarme, possuindo o código para o efeito.

D) Ligação das TPV’s

As chefias são também responsáveis pela ligação das TPV’s, devendo confirmar que as impressoras de cupões estão ligadas. De seguida deve verificar qual a mensagem que se encontra no visor caixa MASTER e actuar consoante a resposta seja “POWER DOWN” ou “ESPERANDO CHAMADA”.

E) Pedidos de Loja APT2

Igualmente da responsabilidade das chefias, estão os pedidos de loja APT2, ou seja, os pedidos de mercadoria que são feitos pelas chefias de loja e o dos frescos, que é feito sempre na abertura da loja excepto na sexta-feira que é feito um na abertura da loja e outro à tarde.

A pessoa responsável fica incumbida por efectuar a encomenda da opção 1 da tecla de pedidos na "Master".

Tem de verificar as datas do serviço dadas pela TPV e confirmar se estão de acordo com o plano de pedidos da loja, sendo que a própria TPV emite uma sugestão de pedido.

Depois terá de analisar a tira de sugestão do APT2 e o nível de stock físico de cada família. Tem de actuar em conformidade sempre que houver diferença entre o stock físico e o stock da TPV, fazendo contagem manual em caso de ruptura física.

Após a contagem, seleccionar a opção 1 da tecla pedidos para permitir a modificação e recálculo do APT2.

O pedido de loja APT2 pode ser efectuado em qualquer hora do dia.

F) Recepção em Loja

Ainda da incumbência das chefias, está a recepção da mercadoria, devendo a chefia responsável presente na altura verificar a guia de remessa, o estado das mercadorias e a sua correspondência com o pedido efectuado.

A recepção de mercadoria pode ser efectuada em qualquer hora do dia.

G) Activação do alarme

Por fim, com o encerramento da loja, é necessário activar o alarme, sendo que apenas as chefias possuem acesso ao código secreto.

H) Fecho de loja

À semelhança da abertura da loja, a pessoa incumbida pelo fecho da loja fica com a posse da chave da porta, ficando assim responsável pela segurança da chave e pelo correcto e efectivo fecho da porta. Além disso, são ainda responsáveis pela contagem, recolha e guarda do dinheiro em numerário, possuindo os códigos do cofre para a segurança do dinheiro em numerário e do alarme para a segurança geral da loja.

Ora, sucede que a loja em questão tem apenas três (3) chefias, todas possuindo, um período normal de trabalho de 40 horas; trabalhando oito(8) horas por dia, cinco(5) dias por semana.

As três (3) chefias têm assim direito a dois (2) dias de descanso semanal (rotativo) e ainda gozam vinte e dois (22) dias úteis de férias por ano.

Além disso, as três (3) chefias estão sujeitas a contingências várias (como questões de saúde, familiares, etc.) que podem fazer com que alguma tenha por vezes de faltar ao trabalho.

Como é bom de ver, se a flexibilidade de horário lhe fosse atribuída, e porque o regime legal em questão obriga: i) à definição de um período obrigatório de apenas quatro (4) horas; ii) estipulação de intervalo de descanso não superior a duas (2) horas e iii) indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, facilmente se conclui que não será possível atribuir-lhe um horário que abranja o período de abertura e fecho da loja, pois a mesma está aberta 13 horas por dia, exceto ao domingo em que só está aberta 8 horas.

Assim, ainda que fosse possível atribuir-lhe um horário fixo de abertura ou de fecho (que não é, pois isso implicaria fixar a uma das outras chefias também um horário), o certo é que sempre que uma das outras duas (2) chefias faltasse (justificada ou injustificadamente) ao trabalho, estivesse de baixa ou simplesmente de férias, ou a abertura ou o fecho da loja teriam de ser assegurados por um operador sem responsabilidades, confiança e salário de chefia.

Ora, os outros operadores não só não têm formação para o fazer, como não recebem vencimento de acordo com essa responsabilidade, nem a ... pretende que tal aconteça, pois a confiança que tem nas suas chefias não é nem pode ser igual à que tem nos restantes operadores de loja.

Deste modo, e em suma, entende a ... que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem nas suas regras internas que só as chefias podem executar as funções de responsabilidade supra indicadas, não lhe pode ser atribuída a autorização para trabalhar em regime de horário flexível.

(...)"

É ainda mencionado pela entidade empregadora em nota de rodapé, a propósito da necessidade de substituir as chefias, por motivo de férias, faltas ou outro, que a abertura ou fecho da loja teriam de ser assegurados por um operador sem

responsabilidades, confiança e salário de chefia, “o que desde já se reconhece que muito pontualmente pode acontecer, porém apenas em casos altamente excepcionais e de força maior.”

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora datada de 05/02/2018, nos termos a seguir transcritos:

“Acuso a receção da vossa carta (...)

Não posso concordar com a vossa recusa na atribuição de trabalho em regime de horário flexível por mim solicitado.

O m/ pedido tem absoluto fundamento legal, atentos os motivos invocados nos termos do art. 56º do Código do Trabalho.

(...)

Ora, como referido por V. Exas., na vossa carta, o estabelecimento tem além de mim, mais duas chefias, pelo que pode perfeitamente ser organizado o período de trabalho compatibilizando as três chefias e as funções que são atribuídas às chefias.

Não existe, pois quaisquer exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou impossibilidade de substituir o trabalhador ou compatibilizar horários com vista a que possa beneficiar de horário flexível.

Assim, devem rever a vossa posição e atender à minha pretensão.”

1.5- O processo para emissão de parecer, mostra-se instruído com cópia do Atestado de residência emitido pela Junta de Freguesia; cópia de Declaração do estabelecimento de ensino do menor; cópia da Declaração da entidade patronal do progenitor do menor; cópia de oito páginas do manual do operador; cópia do horário de funcionamento do estabelecimento; cópia do horário de trabalho e dos turnos e cópia dos mapas de horário de todos os trabalhadores relativos a janeiro, fevereiro e março de 2018.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental

da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

- 2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.3** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4** 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).

- 2.5** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.6** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“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.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido 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.”*

- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi 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 Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como 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.
- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a

intenção de recusa, 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.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.²

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.10.2. 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

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho 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/serviço.
- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, pelo período de 10 anos, distribuídos por cinco dias, entre as 08.00h e as 18h30. o que abrange uma amplitude diária alargada, de 10 horas, por ser mãe de uma criança de 2 anos, com a qual vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.14 No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.15 Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que a loja abre todos os dias às 7:15horas, mantendo-se em funcionamento contínuo até às 20:15 horas, excepto aos domingos, quando a loja funciona apenas das 8:15h às 13:00h e das 15:00h às 19:15h. Refere ainda dos 5 trabalhadores da loja, 3 exercem funções de chefia e que a trabalhadora possui o grau hierárquico na loja de 3ª chefia, cabendo-lhe enquanto chefia, responsabilidades acrescidas sobre os demais trabalhadores e para com a empresa, designadamente: a abertura da porta da loja; abertura do multibanco; início do dia, com as TPV's, a Chave 3 e desativação do alarme; Ligação das TPV's; Pedidos de loja APT 2 (pedidos de mercadoria e frescos); receção da mercadoria; ativação do alarme e fecho de loja. À semelhança do que sucede na abertura da loja, a chefia incumbida pelo fecho da loja fica com a posse da chave da porta, ficando assim responsável pela segurança da chave e pelo correcto e efectivo fecho da porta. Além disso, são ainda responsáveis pela contagem, recolha e guarda do dinheiro em numerário, possuindo os códigos do cofre para a segurança do dinheiro em numerário e do alarme para a segurança geral da loja.

Finaliza mencionando que os outros operadores não só não têm formação para realizar as funções descritas, como não recebem vencimento de acordo com essa responsabilidade, nem a ... pretende que tal aconteça, pois a confiança que tem nas suas chefias não é nem pode ser igual à que tem nos restantes operadores de loja.

- 2.16-** Assim, de acordo com a intenção de recusa e com o mapa de horários anexo ao processo, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário a que a requerente está obrigada, por força da organização do serviço. Com efeito, a trabalhadora, no horário requerido, nunca conseguiria assegurar a abertura e fecho de loja, bem como as operações inerentes ao seu funcionamento e que antecedem ou se seguem à respetiva abertura ou fecho.
- 2.17-** Por outro lado, o estabelecimento possui 5 trabalhadores no total, sendo que 3 são chefias. Como é evidente, na elaboração do horário dos/as trabalhador/as a entidade empregadora, deve ter em conta o período normal de trabalho diário e o período de funcionamento do estabelecimento, mas também os dias de descanso semanal, os dias de férias de cada trabalhador/a e outras vicissitudes normais da vida pessoal e familiar que possam resultar em ausência no trabalho, verificando-se que a atribuição do horário requerido pela trabalhadora iria afetar o regular funcionamento do estabelecimento, por deixar a descoberto os períodos de início e fim de laboração, aquando do gozo dos dias de descanso semanal e gozo de férias das restantes chefias.
- 2.18-** A este propósito será de lembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, o que poderá implicar, nomeadamente, rotatividade nos postos de trabalho de modo a todos e todas os/as que têm a mesma necessidade poderem usufruir o mais tempo possível dos horários que pretendem, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.

- 2.19-** Assim, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável nos tempos de trabalho praticado no estabelecimento e compatível com a organização do serviço.
- 2.20-** Saliante-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III - CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...” relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro dos turnos praticados e compatível com a organização de funcionamento do serviço.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do

Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, 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 07 DE MARÇO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.

A CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, apresentou Declaração de Voto, formulada no seguintes termos:

“A CGTP vota contra o Parecer do Processo n.º 263/FH/2018, constante do ponto 4.12 da OT, por considerar que o horário pretendido respeita as 40 h semanais distribuídas por cinco dias da semana, desde que compreendidas entre as 08h e as 18.30h, pelo que não se considera que não exista a possibilidade do mesmo não estar compreendido no horário de funcionamento do estabelecimento e neste sentido que existam razões imperiosas que justifiquem a recusa da empresa.”