

PARECER N.º 210/CITE/2018

Assunto: Pedido de Parecer relativo 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 525/FH/2018.

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 14/03/2018, de advogado da Direção Jurídica, da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., com a categoria profissional de operadora especializada, do "...", para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Mediante requerimento elaborado pela trabalhadora, rececionado pela entidade empregadora em 15/02/2018, solicitando o seguinte:

“ (...) Assunto: Horário Flexível

Ex. mos Senhores,

Nos termos do disposto no artigo 57.º, venho por este meio informar a minha entidade empregadora "...", que pretendo exercer horário flexível de trabalhador(a) com responsabilidade familiar para prestar assistência Inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de 12 anos (idades:3 anos/5 meses).

Tendo como modalidade de horário de trabalho: das 08:00h às 17:00h de segunda-feira a sexta-feira. Por consequente de não haver suporte de instituições (creches/infantário) ao fim de semana.

Declaro ainda, que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação. Sem mais assunto de momento (...)"

1.3. A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa por carta registada com aviso de receção, no dia 07.03.2018, cujo conteúdo é o seguinte:

“(...) ..., 05 de março de 2018

Assunto: Requerimento-horário flexível (recebido em 15-02-2018)

Exma. Senhora,

Acusamos a receção do seu requerimento para autorização de horário flexível, que recebemos em 15-02-2018 e que mereceu a nossa melhor atenção.

Primeiramente informamos que se impõe, desde logo, a recusa do mesmo, uma vez que os limites temporais indicados não permitem qualquer variação nas oito horas de período normal de trabalho diário que deve prestar, pelo que o seu requerimento é inadmissível, por não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível (cf. artigo 56.º n.º 3 do Código de Trabalho). Na realidade, o que pretende é um horário fixo.

Ainda que assim se não entendesse, existem necessidades imperiosas de funcionamento da empresa, que impedem a concessão do horário solicitado, tal como explicado detalhadamente no documento anexo, do qual constam os fundamentos da intenção de recusar o pedido, relacionados com o funcionamento do ... e do Mercado em causa.

Com os nossos melhores cumprimentos.

(...) ”.

1.3.1. A exposição de motivos da entidade empregadora diz o seguinte:

“(...) ANEXO

Exposição de Motivos

... vem, no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (ou CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentado pela trabalhadora ... para prestação do trabalho em horário flexível.

1.º A funcionária ... é trabalhadora na empresa desde o dia 21-09-2009.

2.º A funcionária tem a categoria de Operadora Especializada no ...

3.º A relação de trabalho é regulada pelo contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED-Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES - Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, publicado no BTE, 1.ª Série, n.º 22, de 15 de julho de 2008, de ora avante também designado

por CCT.

4.º Na Loja são praticados horários diversificados, tendo os trabalhadores a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11.ª do CCT, vigorando as escalas por um período mínimo de um mês.

5.º Na Loja os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 (sete) dias da semana, pois o estabelecimento está aberto ao público durante os 7 (sete) dias da semana, em conformidade com a cláusula 10.ª, n.º 1, alínea c) do CCT.

6.º O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 (quinze) Domingos por ano, dos quais 5 (cinco) desses Domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao Sábado, em conformidade com a cláusula 10.º, n.º 1, alínea c) do CCT.

7.º No regime de horários diversificados com 8 (oito) horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde; o intermédio, focado no período da tarde; e o de fecho, centrado no final da tarde e período noturno em que a Loja se encontra aberta.

8.º A trabalhadora é mãe dos menores ... de 3 anos de idade (04-04-2015), e de ... de 7 meses de idade (27-08-2017).

9.º A trabalhadora presta, em média, 40 (quarenta) horas semanais e 8 (oito) horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados.

10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da Empresa e da Loja, em situação idêntica à da trabalhadora.

11.º Em 15 de fevereiro de 2017, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime de flexibilidade e a elaboração e afixação de horário de trabalho entre as 08:00 e as 17:00 (segunda a sexta-feira).

12.º A trabalhadora fundamenta o requerimento no facto de ter dois filhos menores de 3 anos e de 5 meses que necessitam do seu apoio, assistência e acompanhamento, e ainda de não existir suporte de instituições (creches/infantários) aos fins-de-semana.

13.º Segundo o disposto no artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.

14.º Sendo que no regime do horário flexível, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário- cf. art.º 56.º n.º 2 do Código do Trabalho.

15.º O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal- cf. art.º 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

16.º Neste caso, a trabalhadora pretende que lhe seja atribuído um horário abertura/intermédio das 08:00 às 17:00 (de segunda a sexta-feira).

17.º Ora, atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora - maioritariamente correspondente ao horário de abertura/intermédio - é incomportável para a Empresa, acarretando prejuízo sério conforme se demonstra.

18.º De facto, a Loja tem o período de abertura ao público entre as 10:00 e as 23:00, de segunda-feira a sexta-feira; das 09:00 às 23:00, ao Sábado, e das 09:00 às 22:00, aos Domingos e Feriados.

19.º A equipa do Mercado da Charcutaria e Queijaria na qual a trabalhadora se insere é constituída por 8 (oito) trabalhadores (5 horários de tempo inteiro/completo e 3 horários de tempo parcial, sendo estes últimos dois de fim-de-semana), havendo a seguinte necessidade mínima:

De segunda-feira a sexta-feira:

- 1 colaborador das 07:00 às 16:00;
- 1 colaborador das 08:00 às 17:00;
- 1 colaborador das 11:00 às 20:00;
- 1 colaborador das 19:30 às 23:30.

De Sábado a Domingo:

- 2 colaboradores das 06:00 às 15:00;
- 1 colaborador das 09:00 às 18:00;
- 1 colaborador das 11:00 às 20:00;
- 1 colaborador das 19:30 às 23:30 (Sábado) | das 18:30 às 22:30 (Domingo).

20.º *Estas necessidades prendem-se com a realização de determinadas tarefas normais (referentes aos dois mercados distintos: Charcutaria e Queijaria) de rotina de preparação, corte, embalagem dos diversos produtos, reposição, verificação dos períodos de validade, verificação das condições de exposição e conservação dos mesmos nas câmaras frigoríficas e expositores, designadamente aspetos ligados à Segurança Alimentar, atendimento dos clientes e outras tarefas conexas, durante os períodos imediatamente anteriores à abertura do estabelecimento.*

21.º *Existe ainda o trabalho relacionado com a fiabilidade dos preços de venda ao público afixados nos produtos em livre serviço.*

22.º *Após o encerramento ao público, é necessário serem efetuadas tarefas de limpeza e desinfeção específica, de preparação dos expositores, dos materiais, das câmaras de conservação e dos expositores para o período de encerramento do estabelecimento ao público, etc.*

23.º *Existem ainda inventários regulares, tarefa também realizada pelos colaboradores afetos aos respetivos Mercados, neste caso Charcutaria e Queijaria, sendo os horários adaptados para o efeito.*

24.º *Anexa-se ainda o horário-tipo dos trabalhadores dos mercados em causa, considerando o pedido em causa da trabalhadora, através do qual se constata:*

i) De segunda-feira a quinta-feira o Mercado não tem ninguém das 16:00 às 19:30;

ii) O/(a) funcionário(a) do fecho encontra-se sempre sozinho(a), o que não permite a realização das suas responsabilidades;

iii) É sempre necessário, no mínimo, 1 hora de sobreposição para garantir esta

situação;

iv) Sábado e Domingo, que são os dias de maior afluência de clientes, durante a tarde a Loja apenas dispõe de duas pessoas para o balcão, o que é insuficiente, o que sucede igualmente na reposição;

v) Ao Sábado fica em falta um funcionário a entrar às 09:00 para garantir reposição, enquanto outro trata de fatiar queijos, e outro trata do balcão de atendimento da Charcutaria;

vi) Estando um funcionário de horário de tempo completo de férias, apenas será minimamente possível atribuir um fim-de-semana a um horário a tempo parcial, comprometendo o cumprimento do número de fins-de-semana legais e como previstos no CCT a todos os colaboradores.

25.º Como consequência dos factos acima descritos, de inexistir qualquer colaborador no atendimento, implicará perda direta nas vendas, insatisfação dos clientes e acarretará outros prejuízos relevantes para a marca (...) como seja perda de imagem e de confiança por parte dos clientes.

26.º Esta situação comprometerá a abertura da Loja, uma vez que o balcão de Charcutaria e Queijaria não terá os produtos devidamente fatiados, abrindo com os tabuleiros vazios, pois o único trabalhador de serviço apenas poderá proceder à preparação de um dos balcões.

27.º Acresce que, por falta de pessoal, não será possível realizar-se a reposição dos produtos nos expositores de venda em livre serviço, o que mais uma vez denegrirá a imagem da Loja e frustrará as legítimas expectativas dos clientes que não poderão efetuar as suas compras por falta de produto.

28.º Reitera-se assim, as consequências realmente negativas para a Loja ... de ..., quer a nível dos demais trabalhadores do Mercado de Charcutaria e Queijaria, insatisfação de clientes, perda de vendas, de imagem e de confiança dos clientes, que a situação inevitavelmente acarretará, caso venha a suceder.

29.º Sendo certo que, legalmente, todos os colaboradores têm direito a folgar aos fins-de-semana previstos em horário, a pretensão da trabalhadora, quanto ao horário semanal e folga constante e permanente aos fins-de-semana, causará ainda um trabalho esgotante para os restantes trabalhadores, o que não se afigura

justo nem aceitável.

30.º Não está em causa a apreciação ulterior do Empregador dos deveres de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e de, na elaboração do horário de trabalho, facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º ambos do Código do trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa - princípios estes que a Empresa tem sempre presentes e cuja aplicação garante, até que se verifiquem exigências imperiosas de funcionamento, como supra demonstrado.

31.º Atento o exposto, a ... tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ..., nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

O Diretor do ... (...)"

1.4. No dia 08.03.2018, a trabalhadora, mediante carta registada com aviso de receção, apresentou à entidade empregadora, a seguinte apreciação:

"(...) Eu, (...), a desempenhar funções de operadora especializada no ... desde 21-09-2009, acuso a receção da carta de V. Exas. de intenção de recusa do pedido de flexibilidade de horário de trabalho.

Venho pelo presente reafirmar o constante do requerimento, entregue no dia 15 de fevereiro de 2018, por carta (registada com aviso de receção), e tecer as seguintes considerações:

Requeri a flexibilidade de horário de trabalho, nos termos legais, já anteriormente referido nos artigos 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, por ser mãe de 2 filhos menores (2anos) e (7meses) que necessitam do meu apoio, assistência inadiável e imprescindível e acompanhamento familiar. Por conseqüente não ter a quem mais recorrer, visto que o meu marido, pai dos menores em causa, trabalha por regime de horários rotativas e Inconstantes com alterações constantes principalmente aos fins-de-semana, sendo inconciliável.

Solicitei a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e

condições, anteriormente referido das 8h às 17h como períodos obrigatórios para nunca exceder nem ultrapassar o horário da instituição (Infantário/creche), pois este tem como horário de funcionamento das 7.30h às 19h de segunda- feira a sexta- feira, excluindo fins-de-semana e feriados.

A flexibilidade visa o superior Interesse e os direitos fundamentais dos meus filhos menores.

Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço. Não há qualquer colisão de interesses e há da minha parte disponibilidade para acertar horários nas condições requeridas com base no superior interesse das crianças e dos Interesses da empresa, sendo assim, possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados ajustar o horário de trabalho. Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade visto não ser uma colaboradora insubstituível como aliás o demonstraram ao transferirem-me de secção assim que fiz o pedido de horário flexível. Por conseqüente ainda nem exerci funções para a qual me mudaram peixaria/frutaria e não charcutaria e queijaria como por lapso mandaram na recusa à carta anterior, sendo que isto só demonstra que não sou insubstituível.

Não pondo em causa o clima social do setor onde presto serviço e o pedido não colide e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os Interesses da empresa.

Solicitei um horário flexível e não um horário fixo, por não ter alternativa de apoio familiar ou Instituições/creches onde deixar os meus filhos, pretendendo exercer o horário flexível enquanto estas condicionantes se mantiverem ou perfazerem 12 anos.

Assim sendo, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas de adaptabilidade de horário de trabalho.

Sem outro assunto, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me, (...)".

- 1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria" :
- "(...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)" .*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

- 2.2.1.** A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas “(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)” .
- 2.3.** Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da Republica 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 13º 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, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

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

a) (...);

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

c) (...)”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e

deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas (...)”.

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

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

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

b) Declaração da qual conste:

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

ii (...)

iii (...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“(…) a) (…);

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

2.4.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que *“(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)”*.

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, 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.** A prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as 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 mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.5.4.** Esclareça-se ainda 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, a 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.** De acordo com o exposto é de entender que embora caiba à entidade empregadora a elaboração do horário de trabalho flexível (n.º 3 do artigo 56.º do CT) nada obsta a que o/a requerente desse horário flexível, como é o caso ora em análise, por motivo de responsabilidades familiares indique no seu pedido, os períodos de trabalho e de não trabalho que melhor servem a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar, podendo por isso, requerer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, assistindo-lhe legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

- 2.6.1.** Neste sentido, como ensina o Professor Monteiro Fernandes *Direito do Trabalho, Almedina, 12ª edição, pág. 336*: “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” .
- 2.6.2.** Assim sendo, atentando a que na previsão legal contida no artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho é utilizada a expressão “período normal de trabalho diário”, deve, pois, ser entendida como abrangendo tanto os dias da semana em que o/a trabalhador/a pretende trabalhar como os dias da semana em que não pretende exercer atividade profissional, de modo a que lhe seja permitida a conciliação trabalho/família, estando o atual pedido corretamente formulado, pois que o horário flexível previsto neste artigo 56.º não configura um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.7.** Convém salientar ainda que 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 é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador 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.
- 2.8.** Compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *Sub Júdice*, de salientar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras 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 exercer e facilitar a

conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo as entidades empregadoras apenas recusar os pedidos de horários em regime de flexibilidade 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 aquelas devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e concretamente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.9. Na sequência do exposto, tendo em conta o pedido e apreciação da trabalhadora reproduzidos nos pontos 1.2 e 1.4 do presente parecer, os motivos apresentados pela entidade empregadora reproduzidos no ponto 1.3 e 1.3.1 afigura-se-nos que esta, apesar de tentar apresentar razões imperiosas do funcionamento do serviço, não demonstrou suficientemente razões que configurem a existência de exigências imperiosas do funcionamento, nem concretizou, como lhe competia, quais as razões imperiosas no caso em concreto, tanto mais que parece que a trabalhadora terá sido transferida de setor - Mercado da Charcutaria e Queijaria para a Peixaria/Frutaria - constituindo as razões apresentadas alegações de índole conclusiva, que não permitem avaliar objetivamente de que forma pode ser prejudicado o funcionamento da empresa, tal como determina o disposto nos artigos 56º e 57º do CT .

III – EM CONCLUSÃO:

3.1. Na sequência do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela entidade empregadora, ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de operadora especializada.

3.1.2. Sobre a matéria convém sublinhar que as entidades empregadoras devem proporcionar às trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, recomendando a CITE que na elaboração dos horários de trabalho, deve ser facilitada essa mesma conciliação, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 127º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04.04.2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)