

PARECER N.º 279/CITE/2018

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

Processo n.º 773/FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 12.04.2018, por correio registado, com aviso de receção, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Caixeira Ajudante, a exercer funções na loja ..., com um período normal de trabalho de quarenta horas semanais, para efeitos da emissão de parecer 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.

- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 07.03.2018, foi rececionado pela entidade empregadora, tendo para tanto alegado que tem 4 (quatro) filhos menores de 12 (doze) anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação, as 2 (duas) filhas mais velhas frequentam o ensino escolar obrigatório, no horário das 9:00h às 17:30h, de segunda a sexta-feira, e os 2 (dois) filhos mais novos frequentam a creche que funciona de segunda a sexta-feira, das 7:00h às 19:00h. Mais, informa que o companheiro trabalha em regime de turnos, de segunda a sábado. Solicita que o horário de trabalho seja organizado e ajustado ao do seu companheiro, a saber: - quando o companheiro realize o turno da manhã, disponibiliza-se para

trabalhar no fecho de loja; quando o companheiro estiver escalado para o turno da tarde, pretende trabalhar entre 9:00h e as 18:00h; quando o companheiro trabalhar no turno da noite, solicita que o seu horário seja organizado de forma a sair no máximo até às 21:00h; aos sábados, necessita de folga sempre que o companheiro estiver nos turnos da tarde e da manhã; aos domingos, disponibiliza-se para trabalhar em qualquer horário desde que saia até às 21:00h sempre que o companheiro inicie o turno da noite na segunda-feira seguinte. Termina requerendo que as folgas sejam organizadas de modo a gozar dois dias completos e consecutivos, de forma rotativa, coincidindo com o sábado e com o domingo pelo menos uma vez por mês.

- 1.3. Em 28.03.2018, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por correio registado, com aviso de receção, entregue em ..., comunicando-lhe o indeferimento do seu pedido e que se baseou nos seguintes fundamentos:

" (...) Após análise cuidada a tal pedido da trabalhadora, não foi possível à empresa aceitar o mesmo, pelos motivos que lhe foram oportunamente comunicados e que seguidamente se apresentam:

- 1. A trabalhadora solicita que passe a ser-lhe aplicado um horário de trabalho flexível. No entanto, não nos apresenta qualquer horário de trabalho concreto, mas antes um conjunto de vicissitudes, relacionadas com a atividade profissional do seu companheiro, que implicariam que tivesse diferentes horários de trabalho todas as semanas.*
- 2. Com efeito, o que a trabalhadora nos solicitou foi que o respetivo horário de trabalho passasse a corresponder, na prática, a um horário por turnos que fosse sendo alterado semanalmente consoante a organização*

e fixação de horários por parte da entidade empregadora do seu companheiro (...).

3. A elaboração do horário flexível pelo empregador implica que o trabalhador requeira um horário de trabalho, indicando as horas de início e termo do período normal de trabalho diário ou/e o período para intervalo de descanso diário, o que neste caso não aconteceu.

4. Assim, a trabalhadora não cumpriu os pressupostos e requisitos legais a observar num pedido de horário flexível.

5. Embora compreendamos a situação da trabalhadora, e procuremos em todos os casos facilitar aos trabalhadores com responsabilidades familiares a conciliação de tais responsabilidades com o seu trabalho, não podemos ficar condicionados à organização de outra entidade (...) e ter de alterar semanalmente todos os horários de um nosso estabelecimento comercial em função do que essa entidade for decidindo de acordo com as suas próprias conveniências e necessidades.

6. Além disso, já existe uma trabalhadora no mesmo estabelecimento comercial que tem um horário de trabalho flexível e que, por esse motivo, não poderemos alterar.

7. Desta forma, o pedido apresentado pela trabalhadora não inclui qualquer horário concreto, o que nos suscita dúvidas e nos impede de apreciar o seu pedido.

8. Por outro lado, o critério apresentado pela trabalhadora para determinar o seu horário de trabalho em cada semana (conjugação com o horário de trabalho que for fixado para o seu companheiro), é de tal forma incerto e instável que não nos permitiria organizar os horários de trabalho do nosso estabelecimento comercial, que é composto por 7 trabalhadores, e nos deixaria dependentes dos horários de trabalho fixados por outra entidade, o que não podemos aceitar.

9. Sendo certo que o companheiro da trabalhadora — que, aparentemente, trabalha por turnos - poderá também solicitar à respetiva entidade empregadora que lhe seja aplicado um horário de trabalho flexível, conjugando, dessa forma, os dois progenitores os respetivos horários.

10. Assim, além de a trabalhadora não ter cumprido os pressupostos e requisitos legais a observar num pedido de horário flexível, o que nos impede de apreciar tal pedido, apenas apresentou um critério incerto e instável para determinação desse horário de trabalho, o qual, por exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento comercial, não podemos aceitar.

A trabalhadora não apresentou resposta à comunicação de intenção de recusa que lhe foi enviada (...).”.

- 1.4. A trabalhadora requerente não apresentou resposta à intenção de recusa.
- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 12.04.2018, por correio registado, com aviso de receção.

*

- 1.6. 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, 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 igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.

2.3. 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”.

2.4. 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.

2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

2.6. 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).

2.7. 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”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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.

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

- 2.9.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado *a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do 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; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “ *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.*”, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

- 2.12.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*”
- 2.13.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.15.** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

- 2.16.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações**, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.17.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.19.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.20.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.23. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu **período normal de trabalho diário**². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.24. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

- 2.25.** Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é 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.
- 2.26.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.27.** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever do empregador, concretizável através do desenvolvimento de 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 diferenciada.
- 2.28.** Por outro lado, a CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar 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 56.º do mesmo Código.

2.29. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.30. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, a organizar de forma ajustada ao horário do seu companheiro que labora por turnos, de modo a que quando o companheiro realize o turno da manhã, solicita trabalhar no fecho de loja, se o companheiro estiver escalado para o turno da tarde, dispõe-se a trabalhar entre 9:00h e as 18:00h, quando o companheiro trabalhar no turno da noite, pede que o seu horário seja organizado de forma a sair no máximo até às 21:00h, aos sábados, necessita de folga sempre que o companheiro estiver nos turnos da tarde e da manhã, e, aos domingos, disponibiliza-se**

para trabalhar em qualquer horário desde que saia até às 21:00h sempre que o companheiro inicie o turno da noite na segunda-feira seguinte. Termina requerendo que as folgas sejam organizadas de modo a gozar dois dias completos e consecutivos, de forma rotativa, coincidindo com o sábado e com o domingo pelo menos uma vez por mês.

- 2.31.** Alegou para o efeito pretendido que tem 4 (quatro) filhos menores, com 9 (nove), 6 (seis) anos e 2 (dois) anos de idade, com os quais vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.32.** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a sua decisão na falta de apresentação de um horário concreto por parte da trabalhadora requerente, não indicando as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, limitando-se a elaborar um pedido de horário pautado por um conjunto de vicissitudes respeitantes à atividade profissional do seu companheiro que culminaria na necessidade de proceder a alterações de horário semanais, ficando o empregador aqui requerido condicionado à organização dos tempos de trabalho da entidade empregadora do companheiro da requerente. Sustenta, ainda, existir no mesmo estabelecimento comercial outra trabalhadora em regime de horário flexível, motivo pelo qual não pode proceder à alteração solicitada.
- 2.33.** Os fundamentos da recusa invocados pela entidade empregadora merecem-nos uma breve reflexão. Se bem que o pedido de horário flexível resulta do exercício de um direito do/a trabalhador/a que se manifesta através da escolha de um horário de trabalho que permita a conciliação da sua vida profissional com a vida pessoal, todavia tal pedido obedece a determinados requisitos previstos no artigo 56.º, n.º 3, do Código do Trabalho, são eles a indicação de um ou dois períodos de

presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário, a identificação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário que terão de se conter dentro do período de funcionamento do estabelecimento, e, estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

- 2.34.** O pedido de horário da trabalhadora não indica quais os períodos de presença obrigatória que pretende, não identifica quais os períodos de início e termo do período normal diário, nem qual o período de funcionamento da loja e turnos em vigor na mesma, informando, simplesmente, quais os horários praticados pelo companheiro e, em função destes, quais os horários que se disponibiliza a praticar, os quais poderão variar.
- 2.35.** No serviço existem 7 (sete) elementos, dos quais 1 (um) com regime de horário flexível, facto este não impeditivo de atribuição do mesmo regime de horário à trabalhadora requerente.
- 2.36.** A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - *“Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direcção **devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de***

todos os seus trabalhadores.”.

2.37. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

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 ..., não obstante a trabalhadora, futuramente, vir a realizar um novo pedido de horário flexível que cumpra os requisitos legais.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar 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, das disposições conjugadas 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(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 2 DE MAIO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.