

PARECER N.º: 433/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 1616/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 30.06.2018, por correio eletrónico, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na secção de ... e ..., 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, nos seguintes termos:

" (...) A ... tem ao seu serviço a trabalhadora ..., que presta atividade na loja denominada «...» sita na

A referida trabalhadora requereu à ..., por carta recebida no dia 06.06.2018, que lhe fosse atribuído um «(...) horário entre as 9.00h e as 18.00 horas de Segunda a Sexta (...)» (cf. documento "Pedido HF", que se junta em anexo).

A ... comunicou à trabalhadora, mediante entrega em mão no dia 25.06.2018, a intenção de recusa devidamente fundamentada (cf. documento "Intenção de recusa", que se junta em anexo).

A trabalhadora remeteu resposta contendo a sua apreciação da intenção de recusa, por carta rececionada a 28.06.2018.

Pese embora a pretensão da trabalhadora não configure um pedido de horário flexível, solicita-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer. (...) "

- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 06.06.2018, foi rececionado pela entidade empregadora, na mesma data, e cujo teor é o que a seguir se transcreve:

“(...) Exmo. Sr.:

Sou a solicitar a V^a. Ex^a. a melhor atenção para o assunto que relata, nos seguintes termos:

1-Sou funcionária do ... da ... há cerca de 10 anos.

2- Tenho dois filhos menores,

- (...) - 9 a nos;

- (...) -3 a nos.

3 - Resido a cerca de ... Km do local de trabalho.

4 - O ... frequenta o ..., entrando às 8.30h e saindo às 17.15 h.

5 - O ... frequenta a ..., entrado às 8.30h e saindo às 18.30h.

6 - Todos os dias é a exponente quem leva e trás os filhos às escolas e das escolas.

7 - Crê a trabalhadora exponente que está em condições de lhe ser autorizado um horário compatível com as necessidades diárias.

Assim, solicita a V^a. Ex^a. a autorização para fazer daqui em diante um horário entre as 9.00h e as 18.00 horas de Segunda a Sexta, dado que fica com os menores e o seu marido é ... no estrangeiro, vindo a Portugal apenas de 15 em 15 dias. (...)”

- 1.3. Em 25.06.2018, a entidade empregadora notificou em mão, a trabalhadora da intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(...) Acusamos a receção, no dia 06 de junho de 2018, da carta que dirigiu à ..., solicitando que lhe fosse atribuído um «(...) horário entre as 9.00h e as 18.00h de segunda a sexta feira (...)».

Nesse mesmo documento, V. Exa. invoca o artigo 56.º do Código do Trabalho para fundamentar o pedido de horário flexível.

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração **de horário de trabalho**, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

(a). Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

*Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o **trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário**». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «**os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um termo do período normal de trabalho diário (...)**» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa **margem de tempo definida pelo empregador**. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).*

Sucedo que V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 09h00 e as 18h00, de segunda a sexta, o que corresponde, na prática, a um pedido de horário fixo. Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado e retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu horário de trabalho, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme esta previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Alias, já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o

caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar – o horário flexível diz respeito aos limites diários.».

Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa ao sábado e ao Domingo. Com efeito, V. Exa. requereu um horário de segunda a sexta, o que significa que se excluem o sábado e o domingo. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.

Alem do acórdão anteriormente referido, esta posição é também defendida pelo Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderiu a tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais tendo acrescentado que "Do exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré."

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável a presente relação laboral (CCT entre a ... – Associação ... e a ...- Federação ...) dispõe, na respetiva Cláusula 10.ª, alínea c), o seguinte: «nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias ..». Ora, sendo os horários organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana, a empresa tem, obrigatoriamente, de

*respeitar o que resulta da cláusula transcrita. Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que **o regime de folgas não tem qualquer relação como direito consagrado no artigo 56.º do CT.***

Acresce que,

Conforme indica o n.º 1 do artigo 57.º do CT, o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicação do prazo previsto de duração e acompanhado de uma declaração na qual conste que o filho vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.

*Desde logo, **constata-se que o pedido não observa os requisitos formais estabelecidos pelo regime já referido do Código do Trabalho, o que determina a sua improcedência.***

Em primeiro lugar, o pedido remetido não se fez acompanhar de declaração na qual conste que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação. Com efeito, o art. 57.º do CT exige que o trabalhador requerente do pedido de horário flexível declare que vive com o menor em comunhão de mesa e habitação, não bastando, por conseguinte, a indicação da composição do agregado familiar, nem tampouco uma declaração emitida por uma terceira entidade que atesta a composição do agregado familiar. Ora, este é um dos elementos obrigatórios que deverá acompanhar o pedido, resultando daí a sua improcedência.

Por outro lado, não menciona qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, obstando a que o empregador possa gerir o funcionamento da sua loja perante tanta incerteza.

Em bom rigor, o n.º 1 do artigo 56.º do CT delimita o âmbito subjetivo do pedido de horário flexível, mencionando que «O trabalhador com filho menor de 12 anos» tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível. O

legislador define, assim, quem pode exercer o direito, sem que dali se possa extrair qualquer ilação em matéria de duração do período durante o qual o horário flexível poderá prevalecer. De outro modo, a solução lá estabelecida seria absolutamente desproporcional e sem correspondência com aquela que é a realidade empresarial e setorial. Pelo que se conclui que aquela expressão pretende excluir do âmbito da norma os trabalhadores com filhos menores cuja idade seja superior a doze anos e não fixar o prazo máximo de duração. Pois mesmo que o horário flexível seja aplicável as situações em que os filhos são menores de 12 anos, a verdade é que nunca se poderia admitir, ainda que por mero exercício de raciocínio, que tal horário se pudesse estabelecer para além dos 12 anos da criança.

Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT não configurando, por conseguinte, um horário flexível, e, além disso, não está acompanhado dos elementos obrigatórios exigíveis. Sem prescindir,

(b). Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ...

Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... na loja ... - ... (doravante designada por «loja»), exercendo funções de ... e de A loja está aberta ao público de domingo a quinta entre as 08h30 e as 22h20 e entre as 08h30 e as 23h00 às sextas, sábados, domingos e véspera de feriado.

V. Exa. tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais e pratica horários diversificados desde a data de admissão, a 26 . 11 . 2008.

Isto posto:

1. A loja tem 77 trabalhadores, sendo que 43 estão em regime de full-time e 34 em regime de tempo parcial.

2. Par sua vez, V. Exa. integra duas secções, a saber, as de ... e a ..., cuja equipa é composta por 18 e 13 trabalhadores, respetivamente.

3. Além de V. Exa., existem 25 trabalhadores com filhos menores de 12 anos, dos quais 5 têm mais do que 1 filho menor.

4. Dos trabalhadores indicados, 5 também integram a secção de ... e outros 5 a equipa de

5. A loja tem vários tipos de horários, conforme a secção em causa, sendo que neste caso relevam tanto os horários praticadas pela ..., como pelas

6. Os horários referentes à secção de ... apresentam a seguinte organização e distribuição, variando a sua atribuição:

- 08h30- 13h15, 1 trabalhador;
- 08h30 -14h15, 1 trabalhador;
- 11h00 - 18h30, 1 trabalhador;
- 12h00 - 18h00, 1 trabalhador;
- 14h00 - 20h00, 1 trabalhador;
- 16h00 - 20h00, 1 trabalhador;
- 16h00- 22h00, 3 trabalhadores;
- 17h00 - 21h00, 1 trabalhador;
- 18h00 - 22h00, 1 trabalhador;
- No entanto, ao fim de semana são colocados mais 3 trabalhadores que não têm faixa horaria definida nestes termos.
- Por último, de entre o número de trabalhadores que integram o setor de ... existem 3 supervisores, cujo horário é ajustado entre as 08h00 e as 23h15.

7. Par sua vez, a ... apresenta a seguinte distribuição:

- 06h00- 10h00, 1 trabalhador;
- 06h00 - 16h00, 6 trabalhadores;
- 18h00- 22h00, 1 trabalhador;
- 10h00- 20h00, 1 trabalhador;
- 10h00- 14h00, 1 trabalhador.

8. O período do dia com maior afluência de clientes verifica-se todos os dias entre as 16h00 e as 20h30, aumentando durante os fins de semana.

9. Como já aqui foi referido, V. Exa. faz 4 horas de ... e 4 horas de ..., algo que se deve, como é do seu conhecimento, ao facto de ter sido transferida e esta ser a única possibilidade de lhe garantir um período normal de trabalho de 8 horas.

10. Além disso, V. Exa. não tem disponibilidade para laborar nos turnos com início as 06h00, apenas realizando o turno entre as 10h00 e as 14h00, algo a que a loja acedeu para que melhor pudesse conciliar a sua vida privada e profissional.

11. Assim, o horário habitualmente praticado por V. Exa. é o seguinte:

- 10h00 - 14h00,
- 16h00 - 20h00,

12. Na área das ... todos os ... trabalham a tempo parcial, com períodos normais de trabalho semanais iguais ou inferiores a 20 horas, com exceção das ..., cujas funções e atribuições são diferentes.

13. Muitos destes trabalhadores prestam a sua atividade apenas ao fim de semana e, além disso, tem outra profissão ou atividade.

14. Pelo que o número de trabalhadores disponíveis para integrar a secção de ... diminui consideravelmente.

15. E, além disso, a própria disponibilidade destes trabalhadores é menor para efeitos de flexibilidade na gestão dos seus horários.

16. Geralmente, durante o período de maior afluência de clientes existem 4 trabalhadores nas ... a semana, aumentando para 6 ou 7 trabalhadores ao fim de semana.

17. Com a atribuição do horário pedido por V. Exa., a loja ficaria com menos um colaborador nas alturas de maior afluência de clientes.

18. O que, como sabe, conduziria a maiores tempos de espera e desagrado por parte dos clientes, afetando deste modo a imagem e reputação da ...

19. Par último, a loja recebeu uma solicitação de redução de carga horária de outra trabalhadora, bem como um pedido para sair até às 18h00, uma vez que esta tem um filho com doença que carece de acompanhamento.

Posta isto,

20. *V. Exa. requereu um horário de trabalho fixo entre as 09h00 e as 18h00.*
21. *Atualmente a loja já condiciona a sua gestão para lhe atribuir o horário da ... entre as 14h00 e as 16h00.*
22. *Por outro lado, o único horário disponível da secção de ... para responder a todas estas especificidades e aquele que atualmente pratica.*
23. *Não existem na loja horários que permitam dar resposta ao seu pedido.*
24. *Atendendo as concretas circunstâncias da loja, bem como pelas condicionantes da área geográfica em que se insere, e considerando que a única forma de aceder ao seu pedido passaria pela atribuição de um horário novo, a loja não tem possibilidade de se reorganizar, ação esta que implicaria uma alteração profunda e total do funcionamento da loja.*
25. *Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-lo do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.*
26. *Os trabalhadores da loja e, em concreto, os trabalhadores que integram as equipas de V. Exa., ficariam necessariamente prejudicados se V. Exa fosse excluída do sistema de folgas rotativas e horários diversificados em vigor.*
27. *Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*
28. *O sistema de horários rotativos é o único que permite conciliar o período de abertura da loja com as regras laborais em vigor, nomeadamente os limites máximos do período normal de trabalho, a obrigatoriedade de conceder*

intervalo de descanso e a proibição legal de os trabalhadores prestarem mais do que cinco horas consecutivas de trabalho, bem como com as necessidades concretas da loja, nomeadamente em termos de aprovisionamento.

29. E, como se viu, existem outros colaboradores com filhos menores de idade, os quais ficariam numa situação desfavorável, vendo prejudicada a sua flexibilidade horária.

30. A ... também não se pode comprometer a atribuir-lhe um horário de trabalho imutável durante um período indefinido (ainda que apenas se considere, como limite, os mencionados 12 anos), devido a dificuldade em prever a evolução das necessidades de serviço e organizacionais a longo prazo, que podem ser influenciadas por diversas variáveis, e que tornam impossível a fixação de um horário naqueles termos.

31. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.

*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de **5 (cinco) dias** a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado nem documentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT. (...)*

- 1.4.** Em 28.06.2018, a trabalhadora remeteu, por correio registado a sua apreciação à intenção de recusa, que a entidade empregadora recebeu a 29.06.2018, nos seguintes termos:

" (...)

BREVE NOTA INTRODUTÓRIA

1º A exponente tem orgulho em ser funcionária da ...,

2º E reconhece na sua entidade honra e dignidade para com os colaboradores.

3º Mais: até aceita que por vezes nem tudo o que se pede legalmente seja exequível no imediato.

4º Compreende até - parcialmente - algumas das justificações para hipotética recusa do pedido.

5º Só que continua a pensar - a saber - que o pedido é viável, não perturba o funcionamento da loja, não põe em causa a igualdade dos trabalhadores e

6º É legal.

DAS RAZÕES DO PEDIDO

7º São muito simples:

a) Dois filhos menores de 9 e 3 anos.

b) Residência a ... Km.

c) Marido

d) Horário de entrada e saída da escola.

8º Do pedido constam como documentos juntos os C.C. dos filhos e as certidões da frequência das escolas

9º Ainda o comprovativo da situação profissional do marido – com residência base em

10º A sua residência é do conhecimento oficial da entidade patronal e é referida no pedido.

III

A PROPOSTA DE INDEFERIMENTO

11º Aceita-se que a "peça processual" notificada à requerente está muito bem pensada, redigida, explicada.

12º Até se aceita que a lei pode ser difícil de aplicar em alguns casos.

13º Também se compreende que é preciso agir "cum grano salis".

14º Porém, não pode existir qualquer fundamento para a recusa do pedido; senão vejamos.

IV

ANALISE A PROPOSTA DE INDEFERIMENTO

a) Conceito de horário flexível e formulação do pedido.

15° Se por hipótese académica faltasse um documento ou um elemento ao pedido, far-se-ia um outro no mês seguinte.

16° Isto, sim, seria pura provocação.

17° A entidade patronal sabe da sua residência.

18° E não é preciso dizer no pedido que o pedido é até aos 12 anos de idade do filho - esta implícito.

19° E o pedido de horário não é fixo, podendo sê-lo entre as 8.30 e as 18 horas...

20° Não pode, não deve, nem nunca quis ser ela a fixar o seu horário.

21° Que aceitará dentro das margens do pedido.

22° Também não é requisito formal declaração em como vive com os filhos.

23° Do pedido consta - claramente - que as crianças vivem com ela, o marido está quase sempre no estrangeiro e é esta quem leva e traz os filhos à escola.

24° Estão pois bem preenchidos os elementos, conforme ao estatuído no artigo 57° do CT.

b) Das exigências imperiosas de funcionamento da loja.

25° Compreende a trabalhadora as questões apresentadas na comunicação no ponto b).

26° E até aceita as questões apresentadas

E ate aceita a análise dos pontos 1 a 31 das conclusões,

27° Embora para todos os efeitos se impugnem e apenas porque de alguns não tem conhecimento profundo - nem teria que ter.

28° Há, porém, uma falha na análise e conclusões da Exma. Relatora Dra.

29° A ora exponente trabalha no ... há 10 anos.

30° E não havia pedido nenhum dos direitos - como agora o faz.

31° E que a situação tornou-se praticamente impossível por motivos de trabalho do marido e

32° Por não ter ninguém que lhe leve ou traga os filhos às e das escolas.

33° Não é por birra ou prazer; é por necessidade absoluta.

34° Mais, a trabalhadora não está apenas disponível para trabalhos na

35° Aceita trabalhar noutros lugares; onde o ... precise.

36. E até aceita fazer 6 horas consecutivas.

37° E começar às 8.30 em vez das 9.00h.

38° Em suma aceita tudo o que sendo melhor para o ... possibilite que leve e traga os filhos da escola.

V

EM CONCLUSÃO

1º O pedido é suficientemente documentado e justificado.

2º Que não fosse deveriam ter sido pedidos novos elementos ou documentos.

3º O horário pode iniciar-se às 8.30 e acabar as 18 horas, ou seja, dentro desse período.

4º Os artigos 56º e 57º do CT permitem o pedido e não há fundamento para indeferimento. (...)

- 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 30.06.2018, por correio eletrónico.

- 1.6.** O processo remetido à CITE vinha instruído com os seguintes documentos: pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora, CC dos menores, declarações escolares das frequências dos menores naqueles estabelecimentos de ensino, declaração da entidade empregadora do outro progenitor, recusa da entidade empregadora à concessão do horário solicitado e resposta da trabalhadora à intenção por parte do seu empregador.

- 1.7.** 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

dispondo 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.”

- 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.
- 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*

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

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 arbitrio 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. É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão

subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

- 2.14.** Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.15.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.16.** A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que “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” [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].
- 2.17.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º
- 2.18.** 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.

- 2.19.** 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).
- 2.20.** 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.
- 2.21.** 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.

- 2.22.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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.
- 2.23.** 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.
- 2.24.** 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”.
- 2.25.** 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.

2.26. 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.

2.27. 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**

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.

turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.28. 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.

2.29. 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.

2.30. 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)].

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

- 2.31.** 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.32.** 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.
- 2.33.** 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.

- 2.34.** No caso em análise, a **trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, de segunda-feira a sexta-feira, entre as 08:30h (horário de entrada alterado na resposta à intenção de recusa) e as 18:00h até que se verifique a impossibilidade de conciliar outro horário com a responsabilidade de ir buscar, diariamente, à escola os seus menores de idade.**
- 2.35.** Alegou para o efeito pretendido que tem dois (dois) menores, com 9 (nove) e 3 (três) anos de idade, que com eles vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.36.** Refere a entidade empregadora na sua intenção de recusa, que por um lado, que a trabalhadora no pedido efetuado não fez acompanhar declaração da qual conste que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação e por outro lado, não menciona qual a duração expectável das circunstâncias que determinaram o pedido de flexibilidade de horário. Relativamente ao primeiro argumento importa referir, que a trabalhadora fez o seu pedido respeitando o estabelecido no disposto do n.º 1, al. b), ponto i) do artigo 57º do Código do Trabalho, ficando entendido no seu pedido que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação. No que respeita ao segundo argumento, a **CITE tem entendido que na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte do requerente, deve entender-se que este pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até o filho perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, daquele indicar o aludido prazo, que, sendo alargado, poderá a situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.**

2.37. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora sustenta a sua decisão no facto da trabalhadora, em seu entender, inverter este procedimento, indicando, desde logo, o intervalo exato dentro do qual pretende que o horário seja elaborado de segunda a sexta-feira - entre as 09:00h e as 18:00h – e retirando, assim ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço. Por outro lado, ao solicitar descanso ao sábado e ao domingo requer um regime de folgas fixas.

2.38. Quanto às exigências imperiosas de funcionamento da loja onde trabalha a Requerente, está aberta ao público de domingo a quinta-feira entre as 08:30 e as 22:20 horas e entre as 8:30h e as 23:00h às sextas-feiras, sábados, domingos e véspera de feriados. A atribuição do horário de trabalho requerido implica a exclusão do trabalhador do sistema de horários diversificados e folgas rotativas em vigor na loja, sistema, esse, que permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários por todos os trabalhadores da loja. O período do dia compreendido entre as 16:00 e as 20:30h, é aquele em que a loja regista uma maior afluência de clientes e, conseqüentemente, um maior volume de vendas. Além destes períodos, aos fins de semana o volume de vendas da loja aumenta exponencialmente. Nos períodos em que a afluência de clientes à loja é maior, com a atribuição do horário solicitado, a loja ficaria com menos um trabalhador para fazer face às necessidades das secções onde a trabalhadora desempenha funções. A loja tem 77 trabalhadores, sendo que 43 estão em regime de full time e 34 trabalham em regime de tempo parcial.

2.39. A trabalhadora integra duas secções: a secção de ... e a secção de Estas equipas são compostas por 31 trabalhadores: 18 trabalhadores integram a secção de ... e 13 trabalhadores desempenham funções na secção de

Argumenta ainda a entidade empregadora que existem 25 trabalhadores com filhos menores de 12 anos, dos quais, 5 têm mais de um filho menor, e que destes trabalhadores indicados, 5 integram a secção de ... e outros 5 a secção de

2.40. Alude ainda a entidade empregadora que, a loja na secção de ... tem uma organização e distribuição de horários, sendo variável o número de trabalhadores, verificando-se que no horário compreendido entre as 16:00h e as 22:00h encontram-se a trabalhar 6 funcionários e ao fim de semana são colocados mais 3 trabalhadores. Na secção de ..., o número de trabalhadores a laborar também depende das horas, sendo que no horário correspondente entre as 06:00h e as 16:00h, desempenham funções 6 trabalhadores. Refere ainda a entidade empregadora, que a trabalhadora faz 4 horas de laboração na secção de ... e 4 horas na secção de

2.41. Indica ainda a entidade empregadora que o horário praticado pela trabalhadora é: das 10h às 14:00h na secção de ... e das 16h às 20h na secção de ... e que se a Requerente fosse excluída da escala de trabalho nesses dias, a loja não teria o número necessário para assegurar o trabalho da secção. O sistema em vigor permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos horários e das folgas por todos os trabalhadores da loja. acompanhar.

2.42. Fundamenta ainda referindo que a loja já condicionando a sua gestão para ter atribuído à trabalhadora um horário da ... entre as 14h e as 20h e que o único horário na secção das ... é que aquela se encontra a praticar.

2.43. Acrescenta, ainda, que a empresa elabora os horários com dias de descanso semanal rotativos, para que todos os trabalhadores das secções tenham, de forma periódica e rotativa, folgas diversificadas. A atribuição à Requerente do horário pretendido constituiria um tratamento preferencial o que iria provocar e

potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço da loja.

2.44. A trabalhadora **na sua resposta à intenção de recusa contra-argumenta** referindo que compreende, parcialmente, algumas das fundamentações da entidade empregadora, mas que o pedido é viável e não perturba o funcionamento da loja. **Que o horário solicitado não é fixo, podendo este ser executado entre as 8:30h e as 18h. Disse ainda a trabalhadora que não está disponível apenas para os trabalhos na ... e que aceita trabalhar noutros lugares que o ... necessite, que aceita fazer 6 horas consecutivas, podendo começar a trabalhar às 08:30h ao invés das 9:00h.**

2.45. A trabalhadora vem, solicitar à entidade patronal a atribuição de regime de trabalho de horário flexível para prestar assistência aos seus filhos menores de idade, tendo apresentado requerimento para esse efeito, o qual obedeceu aos requisitos legais, e está sujeito à disciplina consagrada nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho(CT).

2.46. De acordo com a informação fornecida pela entidade empregadora, a trabalhadora exerce funções de nas secções de ... e ... numa loja que se encontra aberta ao público de domingo a quinta-feira entre as 08:30 e as 22:20 horas e entre as 8:30h e as 23:00h às sextas-feiras, sábados, domingos e véspera de feriados, estando aquela obrigada a cumprir uma carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, em regime de turnos rotativos.

2.47. Em média, existem nove horários de trabalho **na secção de ...** (uma das secções

onde trabalha a Requerente), sendo que no período da manhã esses horários têm início, em princípio, da parte da manhã às 08:30h, 11:00h, no período da tarde: 12:00h, 14:00, 16:00h, no período da noite 17:00h, 18:00h, verificando-se que no fim de semana são colocados mais 3 funcionários que não têm faixa horária. **Na secção de ...** existem 5 horários de trabalho (onde a trabalhadora também trabalha) que têm início da parte da manhã às 06:00h, 10:00h e à noite das 18:00h.

2.48. Informa a entidade empregadora que, para além do Requerente, há, na loja onde aquela trabalha, mais trabalhadores com filhos menores de 12 (doze) anos para acompanhar, e que não têm horário flexível, relativamente a este argumento, importa referir que a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, foi feito à luz dos princípios constitucionais já referidos, não sendo relevantes no caso concreto, situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram.

2.49. Quis o legislador que a indicação do horário flexível ficasse na disponibilidade da vontade do/a trabalhador/a. Aliás, de outro modo, inexistiria qualquer viabilidade de conciliação das necessidades decorrentes da vida familiar com as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. A escolha do horário é efetuada por quem dele carece e tendo sempre por referência o interesse superior da criança. Sobeja ao empregador a elaboração do horário requerido ainda que este horário flexível na sua execução seja fixo, cedendo, no caso, os direitos constitucionais ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial perante os direitos fundamentais dos trabalhadores, quando em confronto.

2.50. Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento empresa

ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este 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, também, tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou, então, a inexistência de possibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.51. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que o período compreendido entre as 16:00 e as 20:30 horas é aquele em que a loja regista uma maior afluência de clientes e, conseqüentemente, um maior volume de vendas. Além destes períodos, aos fins de semana o volume de vendas da loja aumenta exponencialmente, sendo necessário que nos períodos em que a afluência de clientes à loja é maior, é necessário ter mais recursos humanos disponíveis para fazer face às necessidades de aprovisionamento e/ou de atendimento.

2.52. Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço, uma vez que apesar de indicar como necessidade que todos os trabalhadores realizem as suas tarefas nos turnos definidos, não concretiza quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora e qual ou quais as razões legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos das diversas trabalhadoras.

- 2.53.** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora, o direito consagrado no artigo 56º do CT, por visar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador/a através do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, possibilita ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, em obediência aos requisitos contidos no nº 3 do referido artigo.
- 2.54.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que 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.
- 2.55.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho
- 2.56.** Saliente-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 desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... - ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares
- 3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE JULHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP, CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.