

PARECER N.º 92/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.

Processo n.º 188/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.01.2018, do departamento de ..., mediante e-mail e carta registada com aviso de receção, pedido de emissão de parecer prévio à intenção de recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de Operadora de Posto de Abastecimento, a prestar serviço na Estação de Serviço ... de ...

1.2. O pedido da trabalhadora rececionado pela entidade empregadora, conforme declaração desta no pedido remetido à CITE, no dia 28/12/2017, tem o seguinte conteúdo:

“(...) ..., 26 de dezembro de 2017

Exmos. Senhores,

..., vossa trabalhadora com a categoria de operadora de posto de abastecimento de combustível, que exerce as suas funções no estabelecimento comercial dessa sociedade bombas de combustível ... sitas em ..., vem expor e solicitar o seguinte:

1.º

Atualmente, esta trabalhadora presta trabalho a essa sociedade em regime de turnos, distribuídos de segunda-feira a domingo e feriados e durante o período de funcionamento do posto de abastecimento de combustível.

2.º

Como é do conhecimento dessa sociedade, esta trabalhadora é mãe de um filho menor, ..., atualmente com um ano e um mês de idade.

3.º

Além disso, o seu companheiro e pai do menor trabalha na sociedade ..., de reparação de elevadores, sendo que, para além do horário normal de trabalho entre as 08h00 e as 17h00 está, no mínimo, uma semana por mês de alerta de prevenção durante 24 horas no serviço de piquetes daquela sociedade, não sabendo qual as semanas dos meses que lhe serão distribuídas.

4.º

A trabalhadora reside na (...)

5.º

Sendo que, neste conspecto, o filho frequenta a creche sita no Centro de ..., área de residência do agregado familiar, que funciona entre as 07h30 e as 19h00 de segunda a sexta feira.

6.º

Sucedede ainda que os avós maternos do menor têm a seu cargo a bisavó do menor, de 90 de idade, e residem em ..., ..., no tendo por isso disponibilidade de ajudar no transporte do menor para a creche e ainda de tomar conta do mesmo aos fins de semana.

7.º

O avô paterno do menor trabalha no estabelecimento comercial da sua companheira, que encerra às 20h00.

8.º

Dispõe a al. b) do n.º 2 do art.º 212 do Código do Trabalho que o empregador, na determinação do horário de trabalho, deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar

9.º

Desiderato que não é atingido com o horário de trabalho atual.

10.º

Porém, e como supra se referiu e é do conhecimento dessa sociedade, esta trabalhadora é mãe daquele filho.

11.

Dispõe o art.º 55.º, n. 1 do Código do Trabalho o seguinte:

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 pais genitores ou ambos.

12.º

E, o n.º 2 do mesmo art.º:

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.

13.º

É assim claro que esta trabalhadora tem o direito a trabalhar no referido regime, declarando desde já que o pretende exercer até a criança completar os 12 anos de idade.

14.º

Assim, esta trabalhadora solicita à gerência dessa sociedade, nos termos do n.º 1 do art.º 57º do Código do Trabalho, que pretenda e indica o seguinte horário, que iniciará 30 dias após a receção desta comunicação:

De segunda a sexta-feira com início às 09h00 e saída às 17h00.

15.º

Para tanto, informa este pedido no âmbito do direito da proteção da parentalidade com os seguintes documentos:

- a) Declaração da Junta de Freguesia em como o menor vive com a requerente e seu companheiro em comunhão de mesa e habitação;*
- b) Documento emitido pela entidade empregadora do seu marido onde consta o seu horário de trabalho;*
- c) Fotocópia do cartão de cidadão e certidão de nascimento do filho;*
- d) Declaração da creche do Centro de ... com o horário de funcionamento.*

16.º

Menciona a trabalhadora ainda que exercitará este seu direito durante um ano, prorrogável anualmente, mediante comunicação escrita da trabalhadora, até o seu filho perfazer 12 anos de idade.

17.º

Atento o disposto nos n.ºs 2 e seguintes daquele artigo, esta trabalhadora aguarda o prazo de 20 dias pela comunicação fundamentada dessa sociedade, pronunciando-se, em caso de indeferimento da pretensão, no prazo de 5 dias.

18.º

Seguidamente, findo esse prazo, deve essa sociedade enviar o processo para apreciação à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, o fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

19.º

Caso essa sociedade o não faça, para além dos efeitos cominatórios do art.º 57º do Código do Trabalho, esta trabalhadora solicitará este parecer por sua iniciativa.

TERMOS EM QUE REQUER QUE SE CONSIDERE O SEU PEDIDO DE TRABALHAR EM REGIME DE HORÁRIO FLEXÍVEL NO PERÍODO SUPRA REFERIDO, NOS TERMOS DOS ARTIGOS SUPRA INDICADOS RELATIVAMENTE AO DIREITO À PARENTALIDADE.

Junta:

- a) 1 atestado emitido pela Junta de Freguesia da sua residência;*
- b) Declaração emitida pela entidade empregadora do seu companheiro;*
- c) 1 fotocópia do cartão de cidadão do menor;*
- d) 1 declaração emitida pela creche frequentada pelo menor.*

A Trabalhadora,

(...)"

1.3. Na sequência deste pedido foi a trabalhadora notificada pela entidade

empregadora por carta registada com aviso de receção, no dia 16.01.2018, com o seguinte teor:

"(...) Lisboa, 15 de janeiro de 2018

Assunto: horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares — art.º 56.º do Código do Trabalho

Exma Senhora,

Reportando-nos à sua carta datada de 26/12/2017 e por nós recebida em 28/12/2017, passamos a comunicar o seguinte:

1 - No que respeita ao seu pedido de passar a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, formulado ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 56.º do Código do Trabalho, informamos que fica aceite essa modalidade de horário e que, conseqüentemente, a partir do próximo dia 27/01/2018, inclusive, o seu horário de trabalho, elaborado nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 da mesma norma, passará a ser o seguinte, consoante os turnos que lhe sejam atribuídos, de 2.ª feira a domingo e mediante a escala rotativa vigente:

1º Turno (manhã):

Período de início flexível: entre as 07h:00m e as 09h:36m;

Permanência obrigatória: entre as 09h:36m e as 13h:36m;

Período de termo flexível: entre as 13h:36h e as 17h:36m;

Intervalo de descanso: 30m, cfr. regime de jornada contínua (cl.ª 17.ª do CCT ANAREC) acordado em 05/11/2015.

Período normal de trabalho diário: 8 horas.

Exemplo: se iniciar o trabalho às 9h:36m horas, poderá sair às 17h:36m, ou seja, após cumprir o período normal de trabalho diário, que, em caso algum, poderá ser inferior a 8 horas em cada dia de trabalho.

2º Turno (tarde):

Período de início flexível: entre as 12h:24m e as 15h:00m;

Permanência obrigatória: entre as 15h:00m e as 19h:00m;

Período de termo flexível: entre as 19h:00h e as 23h:00m;

Intervalo de descanso: 30m, cfr. regime de jornada contínua (cl.ª 17.º do CCT ANAREC) acordado em 05/11/2015.

Período normal de trabalho diário: 8 horas.

Exemplo: se iniciar o trabalho às 12h:24m horas, poderá sair às 20h:24m, ou seja, após cumprir o período normal de trabalho diário, que, em caso algum, poderá ser inferior a 8 horas em cada dia de trabalho.

2 — Mais esclarecemos que a atribuição a V. Exa. deste horário de trabalho flexível, apesar de a Estação de Serviço funcionar em regime de turnos rotativos, apenas é neste momento viável por já estar prevista a criação de mais um posto de trabalho a tempo completo, só assim se podendo compatibilizar a sua pretensão com a imperiosa necessidade de proceder à abertura e ao encerramento do estabelecimento a horas fixas.

3 — Quanto aos demais pedidos que nos apresentou — ou seja, de deixar de trabalhar em regime de turnos rotativos e aos fins de semana -, que não têm qualquer suporte no regime legal de proteção da parentalidade e que formulou ao abrigo da alínea b) do n.º 2 do art.º 212º do Código do Trabalho, informamos que não nos é possível aceitar os mesmos, uma vez que não indicou qualquer motivo atendível para que nos fosse lícito conferir-lhe um tratamento mais vantajoso do que aos seus colegas de trabalho, que, também eles, têm direito a que os seus horários de trabalho se mantenham organizados de modo a que lhes seja facilitada a conciliação entre a sua atividade profissional e a sua vida familiar.

Com os nossos cumprimentos,

(...)”.

- 1.4.** Notificada desta intenção de recusa, veio a trabalhadora apresentar, apreciação aos motivos apresentados mediante carta registada, reafirmando o pedido, em 24.01.2018, rececionada pela entidade empregadora em 25.01.2018, fora do prazo legal de cinco dias, que terminou no dia 21.01.2018 passando para o dia útil seguinte: 22.12.2017,

por aquele dia 21.012018 ser domingo¹

- 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 (...)”

¹ Ao abrigo do disposto na alínea e) do artigo 279.º do Código Civil, sob a epígrafe Cômputo do termo, por remissão do disposto no artigo 296.º sob a epígrafe Contagem dos prazos, do mesmo Diploma Legal.

- 2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.*
- 2.2.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na adoção de medidas *“(...) no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*”.
- 2.3. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe *“Tarefas fundamentais do Estado”*:
- “(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*
- (...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;*
- (...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

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

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

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)”.

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

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

a) (...);

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

c) (...)”

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

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

“(...) 1- Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos,

nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. (...)”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Declaração da qual conste:

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

ii (...)

iii (...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“(…)

a) (…);

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

(…);”.

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

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

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

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

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

- 2.5.1.** Neste regime de trabalho, em regra, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.5.2.** Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.
- 2.5.3.** Esclareça-se que sendo concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência, um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.6.** 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. Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos

e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, devendo o empregador, apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, tem que demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

- 2.8. Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora, ponto 1.2 do presente parecer, a intenção de recusa da entidade empregadora, ponto 1.3, afigura-se como não demonstrado suficiente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora possa por em causa o funcionamento da empresa, tal como determina o disposto nos artigos 56º e 57º do CT, pois que, nomeadamente, não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos existentes, necessários e disponíveis.

III – CONCLUSÃO

- 3.1 Na sequência do exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, Senhora D. ..., detentora da categoria profissional de Operadora de Posto de abastecimento, a prestar serviço na Estação de Serviço ... de ...
- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho,

deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE FEVEREIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro de certos limites diários do seu período normal de trabalho já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.

Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário já existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”