

PARECER N.º 16/CITE/2019

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 3901/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 18.12.2018, por correio eletrónico, da empresa ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções operadora especializada na loja ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme sucintamente se transcreve:

“Exma. Senhora
Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego,

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

A referida trabalhadora requereu à ..., por correio registado com aviso de receção no dia 21.11.2018, que lhe fosse autorizada a realização de um horário de trabalho flexível, de segunda a sexta feira entre as 08h45 e as 18h00, com descanso semanal ao sábado e ao domingo e até ao momento em que os filhos menores perfaçam 12 anos.

A ... comunicou à trabalhadora, mediante envio de carta registada com aviso de receção a 06.12.2018 e recebida no dia 10.12.2018, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada. Por sua vez, a trabalhadora não remeteu resposta contendo a sua apreciação da intenção de recusa.

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.

(Anexo: Pedido de Horário Flexível; Intenção de recusa; Horários; Comprovativos de entrega e de receção)

Com os melhores cumprimentos”

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, foi rececionado pela entidade empregadora em 21.11.2018, sendo o seu teor o que a seguir se transcreve:

“Assunto: Pedido para trabalhar em regime de horário flexível - numero mecanográfico ...

Exmos. Srs.,

Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do vosso conhecimento, fui admitida por V. Exas. em 10/01/2001 e durante estes 17 anos sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo, sempre colaborando com V. Exas. em tudo o que é necessário.

Por motivo de ter três filhos menores, com 24 meses, 10 e 16 anos de idade, sendo que este ultimo entrou este ano no infantário, e considerando que apenas eu terei disponibilidade para o ir buscar, venho pelo presente requerer a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais, pretendo usufruir do regime referido até os meus filhos, respetivamente, de 24 meses e 10 anos, completarem os 12 anos de idade (cfr. o disposto do n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do art.º 57.º do CT).

Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido, na qual consta que os meus filhos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do art.º 57.º do CT).

Por ultimo e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho, que o mesmo fosse de segunda a sexta feira, das 08:45h as 18:00h, com intervalo de almoço de uma hora e um quarto e com descanso semanal ao sábado e domingo, uma vez que não tenho quem tome conta dos meus filhos no restante horário e ao fim de semana.

Junta: 1 documento.

Aguardando a V/ prezada resposta e,
Certa da melhor atenção ao exposto,
Atentamente”.

1.3. A trabalhadora com responsabilidades familiares juntou ao seu pedido um “Atestado de Agregado Familiar”, passado pela Junta de Freguesia de ..., ..., atestando a composição do seu agregado familiar.

1.4. Em 06.12.2018, a entidade empregadora remeteu por carta registada com aviso de receção, à trabalhadora a intenção de recusa, nos seguintes termos:

“Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 21 de novembro de 2018, da carta que dirigiu à ..., solicitando que lhe fosse autorizada a realização de um horário de trabalho flexível, de segunda a sexta feira entre as 08h45 e as 18h00, com descanso semanal ao sábado e ao domingo e até ao momento em que os filhos menores perfaçam 12 anos.

Nesse mesmo documento, V. Exa. invoca os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho para fundamentar o pedido de horário flexível.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

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 terço 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).

Sucedendo que V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 08h45 e as 18h00, de segunda a sexta-feira, o que configura 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. Ultrapassando a confusão entre os vários conceitos envolvidos, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

Aliás, 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.».

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, ainda exige V. Exa. uma alteração do regime de folgas, com folga fixa aos sábados e domingos. 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.

Além do acórdão já referido, também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que “*[d]o 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 à presente relação laboral (CCT entre a APED- Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) 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.*”

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 com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.

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.

(...)

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 declaração na qual conste que o filho vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.

Sucedem que V. Exa. 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. V. Exa. limita-se a requerer a atribuição do horário flexível até ao momento em que os seus filhos completem 12 anos de idade, algo que é absolutamente desproporcional. 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 que se trata da consagração de um prazo em termos absolutos. 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. Mesmo que assim não se entenda, sempre resultaria do princípio da boa fé, subjacente à relação de trabalho, que o trabalhador deveria indicar qual a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido. (...)

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

Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora Especializada na loja ... (doravante designada por «loja»). A loja está aberta ao público todos os dias entre as 09h00m e as 22h00m.

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

(..)

1. A loja tem um total de 11 trabalhadores a tempo inteiro e 1 trabalhador a tempo parcial.
2. Entre eles, 5 trabalhadores exercem as funções de caixa, sem prejuízo de outras tarefas que possam realizar em loja.
3. V. Exa. apenas desempenha a sua atividade na secção de caixa, por necessidade da loja, tendo recebido a necessária formação para o efeito, aquando da admissão na empresa.
4. Existem 8 trabalhadores com filhos, dos quais 5 têm filhos menores de 12 anos, onde se inclui V. Exa.

5. Entre eles, existem dois trabalhadores casados, com 2 filhos menores de 12 anos, e que, por essa razão, carecem de uma gestão mais cuidadosa em matéria de tempo de trabalho e de definição dos dias de descanso semanal.
6. Além de outras tarefas compreendidas nas suas funções, extensíveis à secção, deverá assegurar o atendimento ao cliente, reparações, marcação de transportes e organização e arrumação da área das caixas e balcão de apoio.
 7. A loja pratica os seguintes horários:
 - i. 08h45m às 18h00m (manhã);
 - ii. 13h15 às 22h15 (noite);
8. Todos os trabalhadores estão ao abrigo do regime de horários diversificados, o que implica a alternância dos períodos de trabalho a realizar.
9. O mesmo se refira em relação aos dias de descanso semanal, que são rotativos.
10. Deste modo, assegura-se o cumprimento das exigências legais em matéria de tempo de trabalho e de segurança e saúde no trabalho, garantindo-se, igualmente, uma distribuição equitativa dos horários a realizar, por forma a que os trabalhadores tenham condições para melhor conciliarem a sua vida privada e profissional.
11. Durante a semana, a loja necessita de, pelo menos, 6 trabalhadores (3 no horário da manhã e 3 no horário da noite) para se conseguir assegurar a abertura e funcionamento da loja.
12. Já durante os fins de semana, são necessários 8 trabalhadores para garantir o funcionamento da loja, 4 no horário da manhã e 4 no horário da noite.
13. Tal facto se deve a uma maior afluência de clientes ao fim de semana, registando-se ainda, e em particular, às sextas-feiras e feriados.
14. Os períodos do dia com maior afluência de clientes verificam-se entre as 10h30 e as 13h00 e entre as 16h30 e as 21h00.

(..)
15. V. Exa. manifestou que pretendia um horário (fixo) de segunda a sexta-feira, entre as 08h45 e as 18h00, com uma hora e quinze minutos de intervalo de refeição, com folgas fixas ao sábado e domingo.
16. Assim, e além de requerer a prestação de trabalho apenas no horário da manhã, ainda solicita uma alteração ao esquema de folgas em vigor.
17. Refira-se que, em relação ao horário, a loja tem vindo a fazer os possíveis para lhe atribuir, preferencialmente, o horário da manhã, como é do seu conhecimento (cfr. horários de setembro, outubro, novembro e dezembro, em anexo).

18. É, pois, em relação aos fins de semana que se torna absolutamente inviável a aceitação do seu pedido.

19. Considerando a relação entre o número de trabalhadores da loja e a amplitude do horário de funcionamento do estabelecimento, resulta evidente uma grande restrição à gestão e alocação dos recursos às necessidades da loja.

20. O esquema vigente permite garantir (com dificuldade) as condições mínimas de funcionamento da loja, acautelando as folgas e férias de todos os trabalhadores.

21. E tanto assim é que a loja teve de contratar um trabalhador a tempo parcial para conseguir colmatar as dificuldades de gestão do horário de trabalho, para o que também contribuíram as ausências de V. Exa. (Cfr. horários de setembro, outubro, novembro e dezembro), pois caso contrário não seria possível assegurar o atendimento ao cliente.

22. No entanto, a contratação foi excepcional e temporária, servindo apenas para dar resposta a este problema, não sendo, porém, capaz de o resolver na totalidade.

23. A loja em que V. Exa. presta trabalho apesar de ser mais pequena do que a generalidade das lojas, tem um horário de funcionamento alargado.

24. Acresce ainda a extraordinária pressão que existe sobre as vendas e sobre o nível de atendimento devido à proximidade de quatro estabelecimentos da concorrência.

25. Para uma análise mais concreta das consequências da atribuição de horário foram avaliadas as implicações que essa atribuição, daí se extraíndo as seguintes conclusões: a. Considerando que na atividade existe a necessidade de realização de um inventário geral, que ocorre em janeiro, e que exige a participação de todos os trabalhadores, existem dificilmente se poderá contar com este mês para o gozo de férias.

b. Assim, existem em média 2 a 3 trabalhadores em gozo de férias, por mês.

c. No cenário mais favorável, estarão menos 2 trabalhadores em loja.

26. Posto isto, o pedido de folgas fixas, colocaria em causa o funcionamento da loja, levando a um défice de capacidade para o atendimento ao cliente e para garantir as várias tarefas, pois em média teria 9 trabalhadores disponíveis, além do trabalhador a tempo parcial que foi contratado temporariamente.

27. Na mesma senda, quanto à fixação dos dias de descanso, o Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que «*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».

28. Assim, em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, e perante uma loja com um número tão reduzido de elementos, não é possível fixar os dias de descanso semanal sem um aumento do quadro de pessoal.

29. Algo que implicaria, naturalmente, prejuízo para a loja, tratando-se de uma exigência irrazoável.

30. Além disso, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, a loja não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores, sendo incapaz de dar resposta às solicitações dos clientes.

31. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, o atendimento sairá prejudicado, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.

Em suma,

32. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

33. Mesmo alterando-se toda a gestão da loja, a atribuição de folgas fixas implicaria a inexistência de trabalhadores em número suficiente para que a loja pudesse laborar aos fins de semana e a violação das normas presentes no contrato coletivo aplicável.

34. Se, por mera hipótese, lhe fossem atribuídas folgas fixas, a loja não teria vendedores suficientes para dar resposta à afluência de clientes, principalmente durante o fim de semana, algo que iria impactar direta e irremediavelmente o funcionamento da loja.

35. A resolução desta questão apenas poderia ser feita mediante a contratação de novos trabalhadores ou, por outra, pela realização de trabalho adicional não

previsto, algo que, como certamente saberá, também obedece a determinados limites.

36. Prejudicando ainda as necessidades de repouso e descanso dos restantes trabalhadores.

37. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la 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.

38. 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.

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

40. 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, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.

Com os melhores cumprimentos”.

1.5. Em 24.12.2018 - após o envio do processo a esta Comissão - a entidade empregadora vem remeter a apreciação da trabalhadora, o que fez nos seguintes termos:

“Exma. Senhora

Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

A ... vem pelo presente remeter “Resposta” enviada pela sua trabalhadora ..., remetida no âmbito do procedimento de horário flexível, e que apenas foi rececionado internamente após a submissão do pedido de parecer.

Sem mais de momento...”

1.6. Na apreciação à intenção de recusa a trabalhadora vem alegar o seguinte:

“Exmos. Srs.,

Notificada da recusa de pedido de alteração de horário de trabalho, venho pelo presente pronunciar-me, nos termos e com os fundamentos seguintes:

1 - Antes de mais, importa referir que os mapas de pessoal/horários anexos à resposta não se encontram perfeitamente legíveis, sendo certo que nos horário que tenho feito, por exemplo, do dia 26/Nov a 30/Nov fiz somente uma abertura, do dia 3/Dez a 5/Dez fiz sempre fecho, de 08/Dez a 12/Dez fiz dois fechos.

2 - Ora, sendo do vosso conhecimento que tenho três filhos menores, com 24 meses, 10 e 16 anos de idade, o horário que tenho praticado torna bastante complicada a gestão familiar, violando o meu 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, que é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências.

3 - Assim, compete à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei.

4 - Acresce ainda, conforme também é do vosso conhecimento que o meu marido, ..., é responsável pela vossa loja ..., e também trabalha aos fins de semana e feriados, o que dificulta ainda mais a gestão familiar.

5 - Situação que podem verificar nas folhas de ponto do meu marido.

6 - Por outro lado, nos dias em que faço o fecho de loja, obrigaria o meu marido a sair às 17H45, pois demora 1h15 de viagem entre a loja e o infantário do nosso filho de 24 meses em ..., no entanto, por motivos profissionais muito dificilmente o meu marido consegue sair a essa hora, o que inviabiliza a nossa gestão familiar e põe em causa a conciliação com a vida familiar.

7 - Quanto à referida confusão de conceitos, informo que os limites de horas por mim indicados, tiveram em consideração e o objetivo de respeitar os horários praticados pela loja, pelo que não os mesmos conceitos, não significa que não possam coincidir em termos práticos no caso em concreto.

8 - Ou seja, verifica-se a existência do horário pretendido.

9 - Assim, considero que a recusa não se encontra devidamente fundamentada, nos termos em que é exigido pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade da minha substituição, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido ponha em causa esse funcionamento.

10 - Com efeito, a empresa não alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido.

11 - Até porque o facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de doze anos de idade não é, por si só, motivo justificativo para uma intenção de recusa por parte da empresa, até porque a organização familiar de uns não é igual à organização familiar de outros; desde já esclareço também que na loja onde exerço funções, quem tem filhos menores

de 12 anos são 5 pessoas, eu incluída (um deles um casal e outro que assinou contrato há pouco tempo).

12 - Mais se esclarece que o pedido foi efetuado até ao menor atingir os 12 anos, pelo facto de ser expectável que tal necessidade se manterá até essa data, pelo que não se trata de um prazo em termos absolutos, sendo que a lei o permite, não impondo um período inferior.

13 - Pelo exposto, considerando o horário que tenho praticado, ao contrário do cuidado que V. Exas deveriam ter na fixação do meu horário considerando o facto de ter três filhos menores, o que se verifica é exatamente o contrário.

14. Ou seja, seria razoável, por exemplo, se V. Exas. alegassem de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário pretendido, que eu efetuasse o mínimo possível de fechos e fins de semana, em comparação com os demais colegas que não se encontram ao abrigo da previsão legal.

15. Pelo que desde já informo, com espírito de colaboração, que seria aceitável e permitiria uma conciliação da vida familiar e profissional se eu efetuasse um fecho por semana e um fim de semana por mês.

Nestes termos, reitero o pedido efetuado, mais agradecendo o envio dos mapas de horário devidamente legíveis, assim como o envio de cópia da presente pronuncia para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Aguardando a V/ prezada resposta e,
Certa da melhor atenção ao exposto,
Atentamente,"

1.7. A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com o pedido da trabalhadora, cópia do atestado da Junta de freguesia relativo à composição do agregado familiar, a intenção de recusa e mapas dos turnos (setembro, outubro, novembro e dezembro), e posteriormente, a apreciação á intenção de recusa apresentada pela trabalhadora.

1.8. Cabe à CITE, nos termos do preceituado no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, no 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. No ordenamento jurídico nacional, 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.*

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

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 refere 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/a trabalhador/a 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/a trabalhador/a, 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 deste diploma que o/a trabalhador/a 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/a trabalhador/a 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 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.

2.23. 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, 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 essência desta 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 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos 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 o mesmo deve ser interpretado e concretamente 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

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.

peçoal [a este propósito, vide o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [cfr. alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho].

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, sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, 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 que lhe seja concedido horário de trabalho flexível de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8.45h e as 18:00h, com intervalo de almoço de uma hora e um quarto e com descanso semanal ao sábado e domingo, aceitando no entanto efetuar um fecho por semana e um fim de semana por mês, dado possuir três filhos menores (de 24 meses, 19 e 16 anos de idade), com os quais vive em comunhão de mesa e habitação, sendo que o último entrou no infantário e apenas a requerente tem disponibilidade para o ir buscar, não tendo quem tome conta dos filhos no restante horário, bem como aos fins de semana.

2.35. O horário pretendido pela trabalhadora insere-se no horário de funcionamento do estabelecimento comercial, correspondendo a um dos turnos pré-definidos (08:45 h. – 18:00 h.), além de que abarca, quase por completo, os períodos que a entidade empregadora refere que são de maior afluência de clientes durante o dia, ou seja, entre as 10:30 h. e as 13:00 h., e entre as 16:30 h. e as 21:00 h.

2.36. A Trabalhadora detém a categoria de operadora especializada, exercendo funções na secção de caixa da loja em referência.

2.37. De acordo com a informação prestada pela entidade empregadora, a loja onde a trabalhadora exerce a sua atividade é composta por onze trabalhadores/as a tempo inteiro e um/a trabalhador/a a tempo parcial, de entre os/as quais cinco trabalhadores exercem funções de caixa, sendo que todos/as exercem atividade ao abrigo de “horários diversificados”, designadamente aos fins de semana.

2.38. Informa ainda a entidade empregadora que existem naquele

estabelecimento “oito trabalhadores/as com filhos, dos quais cinco têm filhos menores de 12 anos (...). Entre eles, existem dois trabalhadores casados, com filhos menores de 12 anos, e que, por essa razão, carecem de uma gestão mais cuidadosa em matéria de tempo de trabalho e de definição dos dias de descanso semanal”.

2.39. Relativamente a este argumento, importa sublinhar que a aplicação do horário pretendido pela trabalhadora foi feita à luz dos princípios legais e constitucionais aplicáveis, acima referidos, não sendo relevantes para a apreciação do presente caso quaisquer situações hipotéticas de trabalhadores/as que, embora encontrando-se também em condições de poderem requerer horário flexível, efetivamente não o fizeram.

2.40. Ademais, a aceitar os argumentos expendidos pela entidade empregadora, equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

2.41. A este propósito a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos/as os/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá o mesmo ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extrai 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 direção 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.”.

2.42. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa, refere que “para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível. Mesmo alterando-se toda a gestão da loja, a atribuição de folgas fixas implicaria a inexistência de trabalhadores em número suficiente para que a loja pudesse laborar ao fim de semana e a violação das normas presentes no contrato coletivo aplicável. Se por mera hipótese, lhe fossem atribuídas folgas fixas, a loja não teria vendedores suficientes para dar resposta á afluência de clientes, principalmente durante o fim de semana, algo que iria impactar direta e irremediavelmente no funcionamento da loja”.

2.43. Não deixando, todavia, de afirmar que “... a loja tem vindo a fazer os possíveis para lhe atribuir [à trabalhadora requerente], preferencialmente, o horário da manhã (...). É, pois, em relação aos fins de semana que se torna absolutamente inviável a aceitação do seu pedido.”

2.44. Na apreciação à intenção de recusa a trabalhadora vem acrescentar que o seu marido é responsável por outra loja pertença do empregador, trabalhando aos fins de semana e feriados, facto que dificulta ainda mais a gestão da vida familiar. Referindo ainda que “nos dias em que faço o fecho da loja, o meu marido teria de sair às 17:45h., pois demora 01:15 h. de viagem entre a loja e o infantário do nosso filho de 24 meses em Canelas, no entanto, por motivos profissionais muito dificilmente o meu marido consegue sair a essa hora, o que inviabiliza a nossa gestão familiar e põe em causa a conciliação com a vida familiar”

2.45. Mais refere que seria, ainda assim, aceitável e permitir-lhe-ia conciliar a sua vida familiar e profissional, efetuar um fecho por semana e um fim de semana por mês.

2.46. De salientar que a amplitude do horário flexível pretendido corresponde a um dos turnos existentes na loja (8:45 h.-18 h.), enquadrando-se dentro do período de funcionamento do supracitado estabelecimento.

2.47. Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora e apesar de indiciarem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não se demonstra, objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora ponha efetivamente em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que da fundamentação aduzida, não obstante se indicar o número de trabalhadores/as adstritos àquele serviço, não concretiza se todos desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nem de que forma seja impossível a rotatividade dos horários por todos/as aqueles que prestam atividade nas mesmas funções, designadamente aos fins de semana, ou que o deferimento do requerido implicaria períodos a descoberto em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente, verificando-se, por conseguinte, um excesso ou carência de trabalhadores/as em alguns dias da semana.

2.48. Convirá sublinhar, como a CITE tem entendido, que o facto de poderem existir determinados horários específicos, como horários flexíveis, já deferidos, não significa que outros requeridos, por razões semelhantes, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.

2.49. De referir que não obstante os condicionalismos mencionados, a trabalhadora declarou encontrar-se disponível para realizar “um fecho por semana e um fim de semana por mês”, demonstrando assim preocupação em colaborar com o empregador na consecução do objetivo.

2.50. Assim, por não estarem demonstradas e provadas razões imperiosas do funcionamento da empresa, nem a impossibilidade de substituir a referida trabalhadora, deve ser atribuído o horário nos termos solicitados.

2.51. 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, resultante de previsão legal e constitucional.

2.52. Tal direito, legal e constitucionalmente consagrado, prevalece, inclusive, sobre qualquer disposição de convenção coletiva de trabalho. E havendo colisão de direitos iguais ou da mesma espécie, devem os titulares ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes. Todavia, se os direitos em conflito forem desiguais ou de diferente espécie, prevalece o que deva considerar-se superior (cfr. art.º 335.º do Código Civil).

2.53. Saliente-se finalmente 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis 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 09.01.2019, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP, CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.