

PARECER N.º 189/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 1237/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 22.03.2019, através de correio postal registado, da sociedade ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., chefe de turno na loja sita no ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora possui o teor que se transcreve:

“Nos termos do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, venho informar V. Exa. que pretendo laborar em regime de horário flexível para prestar assistência e acompanhar na educação e formação do meu filho menor de 12 anos, até este atingir os 10 anos de idade. Dado que os horários de ambos os pais exigem o pernoitamento do meu filho de 18 meses fora da habitação o familiar.

O meu pedido terá então a seguinte base:

- Horário laboral entre as 9h.30 e as 19h
- Disponibilidade para folgas rotativas

Declaro ainda viver com o menor em comunhão de mesa e habitação.
Com os melhores cumprimentos”

1.3. A entidade empregadora remeteu, através de carta registada com aviso de receção, à trabalhadora a intenção de recusa (anexo), cujo teor se transcreve:

Exma. Senhora,

Pelo presente vern a "... " (doravante "... " ou "empresa"), apresentar a sua resposta ao pedido que nos foi apresentado por V. Exa. através de comunicação datada de 14 de fevereiro de 2019.

O pedido que V. Exa. apresenta não consubstancia um pedido de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (doravante "CT"), mas sim um pedido de horário fixo (sem qualquer flexibilidade, portanto, como resulta do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

(...)

Ainda assim, apesar de o pedido em causa não consubstanciar um verdadeiro pedido de atribuição de horário flexível e, mesmo que o fosse, não se encontra cumprido o prazo de antecedência de 30 dias, não temos outra alternativa que não seja a de recusarmos o pedido apresentado por V. Exa., não só pelas razões já expostas, como por razões que se prendem com exigências imperiosas de funcionamento da empresa e por razões que se prendem com a impossibilidade de substituir V. Exa., a saber:

(...)

A loja desta empresa onde V. Exa. se insere - sita no ... -, funciona das 03h:30, com abertura ao público às 05h:00, às 21h:30, todos os dias do ano. Acresce que, como é do conhecimento de V. Exa., uma das principais funções dos trabalhadores com a categoria profissional de V. Exa. - chefe de turno - é a de proceder a abertura e fecho da loja e, como V. Exa. bem sabe, não é possível abrir e/ou encerrar a loja sem a presença de um chefe de turno.

Motivo pelo qual, como também V. Exa. bem sabe, na loja do ..., apesar de inicialmente a empresa ter apenas três trabalhadores com a categoria profissional de "chefe de turno", atualmente existem quatro trabalhadores

com essa categoria profissional, de modo a ficarem salvaguardadas algumas situações de alguma imprevisibilidade tais como: férias, baixas e outros imprevistos; sendo certo que, com os 3 trabalhadores "chefe de turno" não consegue esta empresa garantir tais situações, pelo que verificou esta empresa a necessidade de contratar um quarto trabalhador para essa categoria profissional.

Assim, por tudo o *supra* exposto, todos os trabalhadores com a categoria de "chefe de turno" desta loja trabalham por turnos rotativos, com consequentes folgas rotativas; pelo que, a atribuição de um horário fixo, ainda que com folgas rotativas, a qualquer trabalhador irá obrigatoriamente prejudicar os turnos e folgas rotativas dos restantes colegas de V. Ex.^a. A aceitação por parte desta empresa do horário solicitado por V. Ex.^a teria necessariamente consequências e alterações na estrutura dos horários praticado pelos seus colegas, que também têm filhos menores.

Acresce que os horários praticados pelos quatro chefes de turno desta loja, como se pode verificar do horário de trabalho que se junta em anexo, correspondem aos seguintes: um no horário da manhã (das 03h. 30 às 13h.00), um no horário da tarde (das 12.00 às 21h.30), um de folga e um no horário intermédio (das 09.30 às 19h.00) – sendo certo que este horário intermédio existe apenas caso esteja algum outro trabalhador desta categoria em gozo de férias, de baixa ou outra situação de ausência de algum dos chefes de turno, este horário – o horário intermédio – não existe) – pelo que não é possível alocar-lhe o horário fixo que solicita. Pois, mesmo alterando os turnos dos seus colegas, a empresa teria de suportar custos complementares com mais contratações, o que não lhe é viável.

Em face do exposto, e como o pedido de alteração de horário de trabalho apresentado por V.^a Ex.^a não segue e até viola o regime previsto no artigo 56.º do CT, antes de iniciarmos o procedimento previsto no artigo 57.º do CT, concedemos a V. Ex.^a um prazo de 5 (cinco) dias para, se assim o entender, apresentar um verdadeiro pedido de horário flexível nos termos previstos na lei.

Com os melhores cumprimentos,”

1.4. Não consta do processo remetido apreciação à intenção de recusa da trabalhadora, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT.

1.5. Em sede de instrução foi solicitado à entidade empregadora, ao abrigo do disposto nos artigos 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), o envio para análise, dos mapas de horário de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as com a mesma categoria a exercer funções no estabelecimento comercial em causa, relativos aos três últimos meses, tendo sido remetidos os mapas de turnos de novembro e dezembro de 2018 e janeiro de 2019.

1.6. A entidade empregadora remeteu o processo à CITE para efeitos de emissão de parecer, ao abrigo do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do CT. Compete à CITE, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, sob a epígrafe “Atribuições próprias e de assessoria”, (...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...).”

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

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

2.3. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”

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, a Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização*

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

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” [cf. 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 à entidade empregadora elaborar o horário flexível de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, 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, 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 à entidade empregadora, 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 - cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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 sua 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 a entidade empregadora 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 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 a entidade empregadora 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 seu 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. Note-se que de acordo com o n.º 3 artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho “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 e pessoal, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar á entidade empregadora 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 á entidade patronal elaborar esse mesmo horário flexível, observando para tal as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º. Assim, incumbe á entidade empregadora 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 pessoal [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 [cf. alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho].

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

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

2.31. 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 da entidade patronal, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.32. A CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pela entidade patronal, 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 lhe é mais favorável, 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. No caso em análise, a trabalhadora, com a categoria de “chefe de turno” no estabelecimento comercial em causa, requer que lhe seja concedido um horário de trabalho flexível, no período compreendido entre as 09h:30 e as 19h:00, disponibilizando-se para realizar folgas rotativas, com o intuito de acompanhar a educação e formação do seu filho, menor de 12 anos, até o mesmo atingir 10 anos de idade.

2.34. Na carta de intenção de recusa a entidade empregadora refere que, apesar de inicialmente a empresa ter apenas três trabalhadores com a categoria profissional de «chefe de turno», atualmente existem quatro trabalhadores com essa mesma categoria profissional. Mais sustenta que

“todos os trabalhadores com a categoria de «chefe de turno» desta loja trabalham por turnos rotativos, com consequentes folgas rotativas; pelo que, a atribuição de um horário fixo, ainda que com folgas rotativas, a qualquer trabalhador irá obrigatoriamente prejudicar os turnos e folgas rotativas dos restantes colegas” [e] “teria necessariamente consequências e alterações na estrutura do horário praticado pelos seus colegas, que também têm filhos menores”

2.35. Relativamente a este argumento, importa sublinhar que a aplicação do horário pretendido pela trabalhadora com responsabilidades familiares 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 também requerer horário flexível, efetivamente não o fizeram.

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

2.37. A entidade empregadora esclarece ainda que os horários praticados pelos “chefes de turno” são:

- 1 trabalhador/a pratica o horário da manhã (das 03h.30 às 13h.00);
- 1 trabalhador/a pratica o horário da tarde (das 12h.00 às 21h30);
- 1 trabalhador/a de folga;
- 1 trabalhador/a pratica o horário intermédio (das 9h.30 às 19h.00)

2.38. E refere que o horário intermédio existe apenas no caso de estarem presentes os quatro trabalhadores “chefes de turno”, competindo a este

trabalhador/a apoiar as refeições dos dois/as outros trabalhadores/as.

2.39. De salientar que a amplitude do horário flexível pretendido pela trabalhadora requerente corresponde a um dos turnos existentes, enquadrando-se no período de funcionamento do estabelecimento comercial.

2.40. Nestes termos, apesar da entidade empregadora na intenção de recusa invocar exigências imperiosas do funcionamento, facto é que não demonstra, objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora, existente e praticado na loja, ponha em causa o seu funcionamento, uma vez que da fundamentação aduzida, designadamente o número de trabalhadores/as com a mesma categoria profissional (chefe de turno”) adstritos ao estabelecimento comercial, não se extrai que forma seja impossível a rotatividade dos horários por todos/as os que prestam atividade no âmbito das mesmas funções, ou que o deferimento do requerido implique períodos a descoberto em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que possam garantir o funcionamento regular do serviço ao qual está afeta a trabalhadora com responsabilidades familiares.

2.42. Assim, não estando demonstradas, e provadas, razões imperiosas de funcionamento da empresa, nem a impossibilidade de substituir a referida trabalhadora, deve ser atribuído o horário flexível pretendido nos termos solicitados.

2.43. Compete às entidades empregadoras 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.

2.44. De referir 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 das entidades empregadoras. 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 às entidades patronais organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei e na Constituição da República Portuguesa sobre a proteção 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/A empregador/a 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 17 DE ABRIL DE 2019, COM O VOTO CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA

CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.