

PARECER N.º 198/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 1280/FH/2019

I – OBJETO

A CITE recebeu em 25.03.2019, por correio eletrónico, de ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Empregada de Balcão, a exercer funções na única loja do empresa, sita no ..., para efeitos da emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

- 1.1.** O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 11.02.2019, foi rececionado pela entidade empregadora em 18.02.2019, onde requer autorização para trabalhar **entre as 9:00h e as 17:00h, de 2.ª a 6.ª feira**, com folgas ao sábado e domingo, tendo para tanto alegado que tem 1 (um) filho menor, nascido a 20.05.2009, atualmente a frequentar o 3.º ano de escolaridade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, exercendo as responsabilidades parentais em exclusivo, mais referindo o que, de seguida, se transcreve:

“(...) apenas celebrou a 30.06.2018, o contrato de trabalho com a vossa empresa porque o horário de trabalho que lhe foi atribuído era compatível com as suas responsabilidades familiares,

6.

Porquanto, após saída da escola o menor ficava entregue a uma ama, até ao regresso da mãe, situação que não será possível doravante, devido à impossibilidade de a ama assim continuar a proceder e ao seu elevado custo,

7.

Sucedede que, por comunicação telefónica de 7.2.2019, foi-lhe transmitido pela sua chefe (...), que passaria a trabalhar aos domingos, no horário compreendido entre às 11h00 e as 19h00, alterando também os horários de quarta, quinta, sábado.

8.

Este novo horário, é em absoluto incompatível com a necessidade de proteger seu filho menor, no período extra -escolar e aos fins-de-semana e feriado.

9.

Razão pela qual, a trabalhadora por carta datada de 08.02.2019 registada e já havia transmitido à vossa empresa a sua discordância com o novo horário de trabalho.

10.

E em contrapartida propôs um horário de trabalho com uma folga aos domingos, dia em que o filho menor não tem aulas.

11.

Proposta essa, que foi recusada pela vossa empresa, porquanto, a mesma manteve a trabalhadora a exercer funções no horário de trabalho que lhe havia comunicado telefonicamente, ou seja, com folga às sextas-feiras.

12.

Sucedede que, as folgas às sextas-feiras, dia em que o filho está a frequentar as aulas não lhe permite ter um dia por semana para

exclusivamente prestar-lhe o dever de assistência, educação, convivência, cuidado e proteção.

13.

Ora, todos os pais têm direito à conciliação entre a sua atividade laboral e sua vida familiar, nesse caso apoiar os filhos menores proporcionando um *são desenvolvimento.*

14.

Por isso, face à vossa intransigência em manter um horário que prejudica o bem-estar do seu filho menor, tendo em conta que aos sábados e domingos e feriados, bem como após 17:30 horas de cada dia de semana, não tem aulas, está em casa e precisa de um adulto que cuide dele, nesse caso,

(...)

Para tal a trabalhadora como já havia comunicado através de carta datada de 08.02.2019, registada e com aviso de receção, novo horário que não foi aceite, pretende por isso exercer a sua atividade laboral, dentro dos seguintes horários com efeito imediato:

2.^a feira- início às 09:00 e termo às 17:00 horas.

3.^a feira- início às 09:00 e termo às 17:00 horas.

4.^a feira- início às 09:00 e termo às 17:00 horas.

5.^a feira- início às 09:00 e termo às 17:00 horas.

6.^a feira- início às 09:00 e termo às 17:00 horas.

Sábado- Folga

Domingo-Folga

(...)

22.

Mais requer seja lhe esclarecida como é que a entidade patronal deseja regularizar as folgas não gozadas desde a data de admissão da trabalhadora, bem como as respetivas férias,

23.

Tendo em conta, que desde então, não gozou uma única folga, nem um único dia de férias.”

- 1.2. Em 13.03.2019, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, por carta registada, com aviso de receção, expedida a 11.03.2019, comunicando-lhe a intenção de recusa do pedido com os fundamentos que se transcrevem seguidamente:

“ (...)

Por um lado, acuso a receção da missiva de V. Exa. datada do passado dia 13 de fevereiro de 2019, apenas recebida a 18 de fevereiro de 2019, onde requereu horário de trabalho flexível, com efeitos imediatos, sem, no entanto, dar indicação da duração aproximada do mesmo, nem cumprir com a antecedência de 30 dias conforme o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho impõe.

(...)

Após na análise do pedido de V. Exa., venho pela presente comunicar a intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário flexível que V. Ex. solicitou conforme os fundamentos que se seguem.

V. Exa. presta atividade na única loja da empresa, sita na ...

A empresa tem apenas 2 colaboradoras, contando com vossa V. Exa., não tendo condições financeiros para contratar mais um(a) trabalhador(a).

A loja abre diariamente ao público entre as 08h30 e as 20h, sendo que, V. Exa., exerce funções a tempo completo (o que corresponde o um período normalmente de trabalho semanal nunca superior o 40 horas).

O funcionamento da loja, à data, é assegurado por uma equipa de duas colaboradoras. Sendo que, a outra colaboradora, tem filhos menores de doze anos de idade a seu cargo.

Para garantir o funcionamento da loja, a (...) implementou, por acordo com as suas colaboradoras, um sistema de dois horários, ou seja, o primeiro no período da manhã e tarde; o segundo, do final da tarde ao princípio da noite, ambos, com um folgo semanal.

O horário do segundo período foi atribuído o V. Exa. por acordo, permitindo conciliar o período de funcionamento da loja com os regras laborais do Código do Trabalho, nomeadamente os limites máximos do período de trabalho, a obrigatoriedade do intervalo de descanso, a obrigatoriedade dos dias de descanso e a proibição legal de os trabalhadores prestarem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

Com efeito, este sistema permite assegurar a presença de pelo menos uma colaboradora em todas as horas de funcionamento da loja.

Por tudo o exposto, é intenção (...) recusar o horário solicitado por V. Exa. pois, caso contrário, teria repercussões negativas no funcionamento da empresa, nomeadamente, a inexistência de colaboradoras no segundo período e um excesso de colaboradoras no primeiro.

Assim sendo, não seria possível exercer a sua atividade, inviabilizando o seu normal funcionamento.

Além do mais, V. Exa. requer a alteração do horário com efeitos imediatos sem cumprir com a antecedência de 30 dias, conforme o n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho impõe, bem como não faz indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do mesmo diploma.

Em suma, o horário de trabalho que V. Exa. requer para além que, colocaria graves obstáculos à gestão da loja, iria inviabilizar o seu normal

funcionamento, tendo em conta o seu horário normal de funcionamento (...).".

- 1.3. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, por carta registada, com aviso de receção, recebida em 13.03.2019 pela entidade empregadora, com o seguinte teor:

" V. Exas. limitaram-se a transcrever o que diz a norma do n.º 2 do artigo referido para fundamentar a recusa da alteração de horário solicitada, sem que, porém, tenham procedido à concretização de tal fundamentação. De facto, dizer-se que por "exigências imperiosas da empresa" e "impossibilidade de substituir o trabalhador" se recusa, nada concretiza nem justifica. Igualmente não constitui argumento dizer-se que o horário sempre tem sido cumprido desde o início do vínculo laboral, visto que a norma em apreço visa precisamente acolher alterações de circunstâncias familiares do trabalhador que levem à necessidade de ajustamento da sua prestação de trabalho.".

1. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 25.03.2019, por correio eletrónico.

*

2. 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":

“(...) d). 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 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.
- 2.2. 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”.
- 2.3. 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.

- 2.4. 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*.
- 2.5. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

- 2.6. 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”.
- 2.7. 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.
- 2.8. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida*

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

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.

2.9. 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.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *" Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. ", e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes." .*

2.11. 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."*

- 2.12. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.14. O/A 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).
- 2.15. 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.

- 2.16.** 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.
- 2.17.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, 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.
- 2.18.** 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.
- 2.19.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas” .

2.20. 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.

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

do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

2.23. Assim, entende-se 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

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

profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

- 2.24.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.25.** Atenda-se a 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 ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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.
- 2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que

equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, entre as 9:00h e as 17:00h, de 2.ª a 6.ª feira, com folgas ao sábado e domingo.**

2.28. Alegou para o efeito pretendido que tem 1 (um) filho menor, nascido a 20.05.2009, atualmente a frequentar o 3.º ano de escolaridade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, exercendo as responsabilidades parentais em exclusivo.

2.29. Fundamenta o pedido na necessidade de conciliação do seu horário de trabalho com o horário escolar do filho, por forma a permitir-lhe acompanhá-lo e prestar-lhe assistência.

2.30. Afirma que lhe foi comunicado, telefonicamente, pela sua chefe, que passaria a trabalhar aos domingos, no horário compreendido entre as 11:00h e as 19:00h, alterando, também, os horários de quarta, quinta e sábado.

2.31. Este novo horário não obteve a concordância da trabalhadora aqui requerente.

- 2.32.** Assevera a trabalhadora que o novo horário é absolutamente incompatível com a necessidade de prestar ao filho a assistência, educação, convivência, cuidado e proteção, no período pós-escolar, fins de semana e feriados, sendo a mãe a única cuidadora da criança.
- 2.33.** A trabalhadora alega ter transmitido à entidade empregadora, por carta registada datada de 08.02.2019, a sua discordância do horário que lhe foi imposto em 07.02.2019, contrapondo outro horário que contemplasse uma folga aos domingos, ao que a empresa recusou.
- 2.34.** No pedido de horário flexível a trabalhadora vem requerer ao empregador a regularização das folgas não gozadas desde a data da sua admissão na empresa, bem como as respetivas férias, dado que não gozou uma única folga nem um único dia de férias.
- 2.35.** A entidade empregadora manifesta a sua intenção de recusar o pedido, alegando motivos legais e exigências imperiosas de funcionamento da empresa.
- 2.36.** Apresenta como fundamentos para as exigências imperiosas o facto de a trabalhadora exercer funções a tempo completo “(que corresponde a um período normalmente de trabalho semanal nunca superior a 40 horas)”, na única loja da empresa, que “abre diariamente ao público entre as 08:30h e as 20:00h”, na qual trabalham apenas 2 (duas) colaboradoras, incluindo

a requerente, ambas com filhos menores de 12 (doze) anos, não tendo condições financeiras para contratar mais funcionários/as.

- 2.37.** Alega a entidade empregadora que para garantir o funcionamento da loja implementou, por acordo com as colaboradoras, um sistema de 2 (dois) horários, um no período da manhã e tarde e o outro no período de final da tarde e início da noite, ambos com uma folga semanal.
- 2.38.** Mais, afirma que o horário do segundo período foi atribuído à trabalhadora aqui requerente mediante acordo da mesma.
- 2.39.** E, conclui, que a aceitação do pedido de horário da requerente teria repercussões negativas no funcionamento da empresa, nomeadamente, a inexistência de colaboradoras no segundo período e um excesso de colaboradoras no primeiro.
- 2.40.** Do processo instrutor não consta que a trabalhadora tenha apresentado Apreciação à intenção de recusa do pedido.
- 2.41.** Em 09.04.2019, enviou-se email ao Exmo. Mandatário da entidade empregadora a solicitar informação sobre se a trabalhadora entregou apreciação à intenção de recusa do pedido de horário flexível e, em caso afirmativo, fosse providenciado pelo envio de cópia da mesma a esta Comissão. Mais se solicitou o envio de cópia do mapa dos horários em vigor no estabelecimento e cópia do contrato de trabalho da requerente.

- 2.42.** O Exmo. Mandatário não respondeu no prazo que lhe foi fixado para o efeito, nem o fez posteriormente.
- 2.43.** Vejamos.
- 2.44.** A entidade empregadora informa que a loja abre diariamente ao público, entre as 08h30 e as 20h, e alega que implementou, por acordo com as suas colaboradoras, um sistema de dois horários, ou seja, o primeiro no período da manhã e tarde; o segundo, do final da tarde ao princípio da noite, ambos, com uma folga semanal, não identificando em concreto quais os períodos horários estabelecidos.
- 2.45.** A trabalhadora alega que a alteração de horário lhe foi comunicada telefonicamente e que manifestou a sua discordância do novo horário por carta registada, com aviso de receção, datada de 08.02.2019, bem como da estipulação de folgas às sextas feiras, e contrapropôs um horário de trabalho com folgas aos domingos, dia em que o filho não tem aulas.
- 2.46.** A entidade empregadora mostrou-se intransigente, recusando a contraproposta de horário da trabalhadora.
- 2.47.** Do presente processo não consta informação sobre o horário contratado entre as partes, e apesar desta Comissão ter diligenciado nesse sentido não logrou resposta do Exmo. Mandatário da Requerida.

- 2.48.** No ponto 7. do pedido da trabalhadora informa que lhe foi comunicado que passaria a trabalhar aos domingos, no horário compreendido entre as 11:00 e as 19:00h, alterando também os horários de quarta, quinta e sábado, o que colide com a alegada repartição de horários pelo período da manhã e início da tarde (atribuído à colega da requerente) e final da tarde e início da noite (atribuído á requerente), nunca superior a 6 horas diárias seguidas, na versão da entidade empregadora.
- 2.49.** Do confronto do pedido com a intenção de recusa resulta existir divergência não só quanto ao/s horário/s acordados como, também, relativamente à organização dos mesmos, concretamente quais aos períodos ou turnos de facto existentes na loja, não se percebendo sequer em que se traduz o referido sistema de 2 (dois) horários, isto é, se o horário de abertura ao público, foi dividido em dois horários fixos ou se está organizado em turnos rotativos com folgas, também, rotativas.
- 2.50.** A outra questão levantada pela Requerente e que a CITE não pode alhear-se de enunciar, embora não diretamente relacionada com o pedido em análise, prende-se com a questão de se saber se a trabalhadora nunca gozou as folgas e as férias a que tem direito conforme afirma.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** Apesar de todas as incongruências e aparentes irregularidades que resultam, desde logo, do facto de apenas existirem duas trabalhadoras, de não ser perceptível qual o horário de trabalho contratado pela trabalhadora, assim como não ser clara e até contraditórias as versões apresentadas sobre a organização horária existente na loja, a CITE não dispõe de elementos suficientes para aferir da possibilidade da trabalhadora gozar do regime de horário flexível, pelo que emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** Remeter o presente parecer à **ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho**, para efeitos do previsto na alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, com a redação dada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.
- 3.3.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

*

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENCAS ANEXA À

MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota contra o presente projeto de parecer por se entender que examinados todos os documentos que foram carreados para o processo instrutor resulte que existam razões que demonstrem que estão reunidas as condições para fundamentar a recusa e que assim permitam a sua sustentação refletida no parecer prolatado.”