

PARECER N.º 267/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 1731/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 26.04.2019, por correio registado, com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer funções de ... na loja ... 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.
- 1.2. A trabalhadora apresentou pedido de horário flexível, datado de 20.03.2019 e recebido em 22.03.2019 pelo empregador, no qual vem solicitar trabalhar em regime de horário flexível no período compreendido entre as 09:30h e as 18:30h, com 1 hora de pausa para refeição, e que um dos dias de descanso semanal seja ao Sábado ou Domingo, pelo período de 2 (dois) anos.
- 1.3. Para tanto alegou que é mãe de uma criança com 6 (seis) anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pelo que necessita lhe seja atribuído horário flexível compatível com as suas

responsabilidades familiares, para prestar assistência inadiável e imprescindível na educação e formação do filho.

- 1.4. Em 11.04.2019, a entidade empregadora expediu carta registada à trabalhadora, a notificá-la da intenção de recusa, que lhe foi entregue em 15.04.2019, de que se extraiu o seguinte:

"(...)

I) DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO

(...) a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir em que dias prestará o seu trabalho, fixando o seu horário (...).

(...) o horário flexível é definido pela entidade empregadora.

6). Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.

7) Aliás, V. Exa. deveria para o efeito, indicar o período durante o qual estaria disponível para prestar trabalho.

(...).

II) DAS EXIGENCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

(...) nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento da Loja (...), o horário ora solicitado é impraticável.

Vejamos:

A)

10) Antes de mais, (...) desempenha funções de ..., em regime de turnos rotativos.

11) A referida loja, encontra-se em funcionamento sete dias por semana, das 10h00-23h00. Sendo que os elementos de gestão, desempenham os seguintes

horários rotativos:

- 14h30-23h30*
- 11h30-20h30*

• 09h30-18h30

12). *Conforme pode verificar, o turno fixo das 9h30 às 18h30, com uma hora de pausa, em que um dos dias de descanso semanal seja ao Sábado ou Domingo, ora solicitado, é impraticável.*

(...)

15). *Notamos, ainda, que a loja onde V. Exa. labora, exige a presença de pelo menos três elementos de gestão. E aliás, é indispensável a presença de um elemento de gestão durante o período de funcionamento da loja, essencialmente no momento do fecho da loja.*

16). *Ora, como é do seu conhecimento, a sua colega de trabalho e Gerente de loja, Sra. ... assegura apenas o turno rotativo das 09h30-18h30, o que atualmente em virtude do horário reduzido por amamentação, leva a que inicie 1hora mais tarde e tenha mais 1hora de pausa para almoço. Logo, na prática corresponde a que a sua colega ... assegure apenas o turno das 10h30-18h30. Como tal, a presença de um elemento de gestão nos restantes turnos, tem de ser assegurada, de forma rotativa, por si e pela sua colega ..., enquanto*

17) *Posto isto, atribuindo a V. Exa. o horário ora solicitado, implicaria a necessidade de a empresa contratar mais um colaborador para desempenhar funções de ..., para se conseguir assegurar a presença de um elemento de gestão nos turnos acima identificados, e que hoje são assegurados rotativamente por si e pela sua colega*

18). *Assim, em consequência, a Empresa seria forçada a contratar pelo menos mais um colaborador, duplicando custos, o que não é de todo aceitável.*

19). *Ou em alternativa implicaria que a empresa não conseguisse garantir a flexibilidade de horário que a sua colega T... tem direito em função do regime da amamentação.*

(...)"

1.5. A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa datada de 17.04.2019, expedida por correio registado, com aviso de

receção, onde esclarece que o pedido visa compatibilizar o seu horário de trabalho com o horário de funcionamento da escola frequentada pelo seu filho, cujo encerramento ocorre às 19:00h, e situando-se o local de trabalho do cônjuge e progenitor do menor, a 50Km de distância da residência impossibilita-o de estar presente no estabelecimento de ensino antes do encerramento deste.

- 1.6. Quanto ao pedido de folga num dos dias do fim de semana prende-se com o facto de o cônjuge conseguir ter o outro dia de folga e não haver estabelecimentos de ensino em funcionamento onde possa deixar o menor e ter de recorrer a terceiros.
- 1.7. Informa, ainda, que a equipa é composta por 11 (onze) elementos, dos quais apenas 3 (três), incluindo a Requerente, têm filhos menores de idade e declara ser a única sem horário diurno.
- 1.8. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 24.04.2019, por correio registado, com aviso de receção, entregue em 26.04.2019.

*

- 1.9. 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 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

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

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 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

- 2.23. 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 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 horário flexível para trabalhar no período compreendido entre as 09:30h e as 18:30h, com 1 hora de pausa para refeição, com dias de descanso semanal ao Sábado ou Domingo, pelo período de 2 (dois) anos.**
- 2.28. Alegou para o efeito pretendido que é mãe de uma criança com 6 (seis) anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pelo que necessita lhe seja atribuído horário flexível compatível com as suas responsabilidades familiares, para prestar assistência inadiável e imprescindível na educação e formação do filho.
- 2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora invoca razões que se prendem com uma errada formulação do pedido e

a verificação de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

- 2.30.** Quanto à formulação do pedido, o empregador entende que não cumpre os requisitos legais, na medida em que a lei não prevê a possibilidade de o/a trabalhador/a definir os dias em que prestará o seu trabalho, mas antes identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito de a entidade empregadora na fixação do horário flexível.
- 2.31.** A propósito das exigências imperiosas do funcionamento da loja, afirma a entidade empregadora que o horário é impraticável, visto que a Requerente desempenha funções de Team Leader, em regime de turnos rotativos, 7 (sete) dias da semana, das 10:00h às 23:00h, distribuídos por 3 (três) horários compreendidos entre as 14:30h-23:30h, 11:30h-20:30h e 9:30h-18:30h.
- 2.32.** Mais, afirma que na loja onde trabalha a Requerente é exigida a presença de, pelo menos, 3 (três) elementos de gestão.
- 2.33.** Sustenta que é indispensável a presença de um elemento de gestão durante o período de funcionamento da loja, fundamentalmente no momento do fecho da loja.

- 2.34.** Atualmente, o horário solicitado – 9:30h-18h30m – é praticado pela gerente de loja, embora com redução por motivo de dispensa para amamentação, pelo que, na realidade, o período assegurado corresponde ao intervalo de tempo que medeia entre as 10:30h e as 18:30h, daí resultando a necessidade da presença de um elemento de gestão nos restantes turnos, de forma rotativa entre a Requerente e outra colega, sob pena de a empresa ter de contratar mais um/a colaborador/a para desempenhar funções de Team Leader.
- 2.35.** A trabalhadora, na apreciação à intenção de recusa, informa que a equipa é composta por 11 (onze) elementos, dos quais apenas 3 (três), incluindo a Requerente, têm filhos menores de idade, sendo ela a única sem horário diurno.
- 2.36.** Explanados os motivos das partes, de facto e de direito, cumpre fazer a sua análise e enquadramento jurídico.
- 2.37.** A trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, no qual identifica um período de trabalho diário com uma amplitude de 8 (oito) horas diárias, a realizar de segunda a sexta-feira, com folga num dos dias do fim de semana.
- 2.38.** Quanto à interpretação das normas jurídicas aplicáveis, conforme atrás se referiu, dispõe o artigo 56.º, já citado, que o trabalhador escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a

existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

- 2.39.** A lei estabelece no n.º 1 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, e o n.º 3 do mesmo dispositivo legal regula o modo de proceder do empregador para elaborar o horário solicitado.
- 2.40.** Os limites são os que resultam dos horários existentes na empresa de acordo com a organização do trabalho definida e, se o serviço funciona por turnos, será fundamental que o horário requerido se integre num dos turnos instituídos, para que não soçobrem períodos a descoberto.
- 2.41.** Acresce que a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso e, bem como, do descanso semanal).
- 2.42.** O conceito de horário de trabalho abrange o descanso semanal, de modo que se limitássemos o pedido de horário flexível apenas ao período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, estar-se-ia a restringir a própria definição legal.

- 2.43. No que respeita à noção de horário flexível, esclarece o Douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, atrás identificado, que "*será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar do trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*".
- 2.44. Pelo supra exposto, entende-se que o pedido objeto destes autos obedece à previsão do já citado art.º 56.º, e, por conseguinte, falece o argumento do empregador de o pedido não cumprir os requisitos legais.
- 2.45. O pedido de horário corresponde a um dos turnos em vigor no serviço, designadamente ao turno que decorre entre as 9:30h e as 18:30h.
- 2.46. O turno requerido tem vindo a ser realizado pela gerente de loja, contudo em período reduzido devido a esta trabalhadora estar a usufruir da dispensa para amamentação.
- 2.47. A Requerente desempenha funções de gestão, funções também exercidas por uma outra colega e pela gerente.
- 2.48. A alegada necessidade da presença de um elemento de gestão nos turnos das 14:30h-23:30h e das 11:30h-20:30h, de forma rotativa entre a Requerente e outra colega, por serem as únicas, para além da gerente,

com funções de gestão, competindo-lhes abrir e encerrar a loja, é questionável na medida em que um dos turnos indicados não ocorre nem na abertura nem no encerramento e o turno realizado pela gerente, por motivo do uso da dispensa para amamentação, não permite àquela funcionária realizar a abertura da loja.

2.49. Do exposto, conclui-se que estando a Requerente e outra colega com funções de gestão adstritas à realização dos turnos que decorrem entre as 14:30h-23:30h e 11:30h-20:30h e não sendo possível à gerente iniciar o turno às 9:30h, fica por apurar qual o/a outro/a elemento ou elementos da equipa que procedem à abertura da loja, restando a certeza, por exclusão de partes, que não será um elemento de gestão, por apenas existirem 3(três) na loja.

2.50. Permanece, ainda, outra questão em aberto, relacionada com a partilha de 2 (dois) turnos por apenas 2 (duas) trabalhadoras, não havendo mais ninguém que possa substituí-las nos seus impedimentos e ausências (folgas, faltas, férias e licenças), qual a resposta da entidade empregadora, concretamente quais os critérios que utiliza para colmatar a indispensabilidade daqueles elementos resultante das especiais funções de gestão que lhes estão cometidas.

2.51. Na convicção de que a loja, na ausência de uma das duas trabalhadoras com funções de gestão, permanecerá em funcionamento, pois o contrário não foi dito pelo empregador e muito menos demonstrado, permite-nos concluir que existirão outros elementos da equipa que poderão realizar a abertura e o encerramento daquele

estabelecimento.

- 2.52.** Retiramos da apreciação da trabalhadora que existem 11 (onze) funcionários/as afetos/as àquela loja, dos quais apenas 3 (três) têm filhos menores de idade.
- 2.53.** 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 os interesses dos empregadores e as necessidades familiares dos/as trabalhadores/as, 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.
- 2.54.** Da apreciação da trabalhadora resulta expresso que o horário proposto permite assegurar sempre a abertura de loja e na hora de saída já se encontram na loja os/as trabalhadores/as dos turnos intermédio e da noite.
- 2.55.** Analisados o pedido e os fundamentos da intenção de recusa, afigura-se que não existem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado, pelo que se conclui encontrarem-se preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho.

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 ..., para trabalhar no período compreendido entre as 09:30h e as 18:30h, com 1 hora de pausa para refeição, e que um dos dias de descanso semanal seja ao Sábado ou Domingo, pelo período de 2 (dois) anos.

- 3.2. O empregador deve proporcionar 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 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 15 DE MAIO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.