

## PARECER 33/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3998-FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 27.12.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. O pedido datado de 29.11.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“(...) ..., vossa colaboradora na loja ... do ..., portadora do cartão do cidadão n.º (...), vem, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, expor e requerer o seguinte:*

*- O seu agregado familiar é composto pela própria, seu marido e seus dois filhos menores, um com 13 anos e outro com 7 meses de idade (anexa declaração e cópia dos CC.)*

*- O seu cônjuge é trabalhador da empresa (...), cujo horário laboral é, por turnos, manhãs, tardes e noites, de Domingo a Domingo.*

*- Não se torna possível a conciliação de horários entre a requerente o seu cônjuge por forma ao necessário acompanhamento familiar aos seus filhos menores, e muito menos ao que tem somente 7 meses de idade.*

*- Não tem a requerente onde deixar os mesmos durante o fim de semana, pois o seu cônjuge encontra-se a trabalhar e, mesmo que assim se entendesse, não existem infantários nem outras instituições abertas ao Sábado e Domingo.*

*- Razão pela qual, a requerente não poderá trabalhar aos finais de semana, pois se o fizesse não teria onde deixar os seus filhos.*

*Por tudo o exposto, vem aqui a trabalhadora requerer, nos termos do disposto nos artigos 56° e 57° do Código do Trabalho, a flexibilidade do seu horário de trabalho, nos seguintes termos:*

- Deverá ser-lhe fixado o horário de trabalho, de segunda a sexta-feira, das 9:30 às 16:30, com intervalo de uma hora para almoço.*
- Tal horário deverá ser adotado até o seu filho mais novo fazer 12 anos de idade.*
- A presente flexibilização do horário não causa qualquer entrave ou impedimento ao normal funcionamento da loja (...)"*

**1.3.** Em 13.12.2018 a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 14.12.2018, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

*"Nota prévia:*

- 1. Em comunicação datada de 18 de setembro de 2018, V. Exa. solicitou a fixação do horário laboral de "Segunda a Sexta-feira, com prevalência de manhãs, de forma a completar as 30 horas semanais".*
- 2. Em resposta, por via de comunicação datada de 8 de outubro de 2018, a empresa evidenciando argumentos mais do que suficientes para fundamentar a recusa do seu pedido, especialmente, pelo facto do mesmo refletir uma clara pretensão de V. Exa. fixar o horário de Segunda a Sexta-feira, e não de obter uma verdadeira flexibilidade de horário. Bem como, pelo facto de tal horário (fixo) ser impraticável face às necessidades imperiosas de funcionamento da loja.*
- 3. Posto isto, conforme é do seu conhecimento, o referido pedido foi objeto de Parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). O qual, se mostra favorável à intenção de recusa da entidade empregadora.*
- 4. É certo que não concordamos com todos os argumentos apresentados pela CITE, havendo em alguns pontos, uma clara controvérsia do nosso entendimento com o entendimento proferido por aquela. Não obstante, a conclusão alcançada em tal Parecer faz perfeita justiça, face à factualidade em causa.*
- 5. Como tal, apesar de V. Exa., na comunicação a que ora se responde, não fazer qualquer referência a tal Parecer, ele pode ser desconsiderado, nem tão pouco ignorado.*

6. Não obstante tal Parecer, é certo que V. Exa. poderia reformular e aperfeiçoar o seu pedido de flexibilidade de horário.

7. Todavia, a comunicação que agora chega ao conhecimento da empresa, não reflete qualquer aperfeiçoamento do seu pedido.

8. Ao invés, deixa ainda mais clara que a sua pretensão não é a de obter um horário de trabalho em regime de flexibilidade, mas sim a de obter um horário fixo de Segunda a Sexta-feira, bem sabendo:

a. que o regime de horário rotativo, foi condição indispensável à celebração do seu contrato; e

b. que a sua pretensão, causa claros constrangimentos ao normal funcionamento da loja, e implicaria a necessidade de contratar mais colaboradores para assegurar o trabalho aos fins-de-semana.

9. Desta forma, pelos motivos acima expostos e por todos que infra melhor se detalham, não resta alternativa à empresa que não seja reiterar a recusa do seu pedido.

Da errada formulação do pedido:

10. O artigo 56.º do Código do Trabalho permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário de trabalho flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

11. Deste modo, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir em que dias prestará o seu trabalho, fixando o seu horário de Segunda a Sexta-feira, das 9h30 às 16h30, com uma hora de intervalo para almoço e com dias de descanso fixos ao fim-de-semana!

12. Ora, da análise do seu pedido, concluímos, de uma forma clara e evidente, que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o horário de trabalho de Segunda a sexta-feira, com dias de descanso fixos ao fim-de-semana, e não a de obter uma verdadeira flexibilidade de horário - o que não é aceitável!

13. Pois V. Exa. requer diretamente: “Deverá ser-lhe fixado o horário de trabalho, de segunda a sexta, das 9:30 às 16:30, como intervalo de hora de almoço”.

Mais,

14. Lembramos, que o horário flexível é definido pela entidade empregadora.

15. Assim sendo, para o efeito, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito da entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.

16. Aliás, V. Exa. deveria indicar o período durante o qual estaria disponível para prestar trabalho nos dias que agora solicita como dias de descanso.

17. Desta forma, também por este motivo, é mais do que evidente que o seu pedido não se enquadra no conceito de horário flexível, definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código de Trabalho.

18. Ou melhor, de acordo com o mesmo, o trabalhador apenas poderá exercer o direito de trabalhar em horário flexível, dentro dos limites diários do período normal de trabalho já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, prevista no artigo 217.º do Código do Trabalho.

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

20. Em suma, o pedido formulado, não tem qualquer suporte no estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho.

21. Como tal, reiteramos a impossibilidade da empresa atender ao seu pedido.

*Das exigências imperiosas de funcionamento da empresa:*

22. Nos termos do contrato de trabalho em vigor, V. Exa. desempenha as suas funções por turnos rotativos, distribuídos pelos sete dias da semana, e aliás, presta o seu trabalho no horário da manhã.

23. Não presta trabalho noturno, o qual, esse sim, poderia prejudicar a as suas responsabilidades familiares.

24. Logo, tal regime de trabalho em turnos rotativos, foi condição indispensável e essencial, para a celebração do seu contrato de trabalho - condição que até hoje se mantém.

25. Aliás, na data da celebração do contrato (14/04/2007), já V. Exa. tinha um filho menor (hoje com 13 anos), sem que em momento algum, V. Exa. tivesse colocado qualquer entrave ao trabalho em turnos rotativos.

*Mais,*

*26. Sublinhamos que o horário solicitado é totalmente impraticável tendo em conta as necessidades da atividade da Loja. Pois, V. Exa. trabalha na loja (...), que abre diariamente ao público às 10:00 e encerra às 22:00 (com exceção de sextas-feiras, sábados e vésperas de feriados, em que o horário de funcionamento da loja se prolonga até às 23:00),*

*27. Ora, desta constatação resulta que se V. Exa não prestasse trabalho durante os fins-de-semana, e nos termos para os quais foi contratada, a Empresa era obrigada a contratar outros colaboradores para prestar trabalho aos fins-de semana, o que representaria uma duplicação de custos que não é de todo aceitável.*

*28. Ou, em alternativa, implicaria que os restantes colaboradores da mesma loja, teriam de ser escalados mais vezes ao fim-de-semana, o que obrigaria à atribuição aos mesmos, de uma folga durante a semana, período em que a empresa mais precisa dos colaboradores - o que levaria, igualmente, à necessidade de contratação de mais colaboradores para reforçar a semana.*

*29. Posto isto, um horário que não tenha em consideração esta visão para uma loja com as características da loja (...) irá inevitavelmente prejudicar o respetivo funcionamento e esvaziar de forma inaceitável o interesse das funções atribuídas que lhe foram atribuídas, bem como acarretar uma duplicação de custos que não é de todo aceitável*

*Acresce que,*

*30. Não podemos esquecer o previsto no Boletim do Trabalho e Emprego, n. 6, 15/2/2018, o qual, na sua Cláusula 26.ª, dispõe o seguinte: "(...) 7- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, os trabalhadores têm direito a: a) A dois dias de descanso semanal seguidas, fixados de forma que coincida com o sábado e domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando para este efeito os sábados e domingos que ocorrem no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas (...)."*

*31. Desta forma, também por este motivo, para cumprimento do ali exposto, torna-se impraticável à empresa a atribuição de um horário fixo, de Segunda a Sexta-feira, nos termos solicitados.*

*Da frustração da possibilidade de acordo:*

32. Por fim, não obstante todos os argumentos supra expostos, recordamos que a empresa disponibilizou-se para facilitar a definição de um horário que, dentro do possível, fosse ao encontro das suas solicitações.

33. Tendo, o seu Ilustre mandatário, (...), sido informado de que a empresa se encontrava disponível para, dentro dos seus condicionalismos, adaptar o seu horário de trabalho de acordo com as suas necessidades familiares.

34. Como tal, foi solicitado que V. Exa. apresentasse uma proposta alternativa, para análise interna da empresa (a qual não passasse, obviamente, pela fixação do seu horário de Segunda a Sexta-feira).

35. Todavia, tal proposta não foi por V. Exa. apresentada.

36. Assim, dentro dos seus condicionalismos, a empresa mostrou-se disponível adaptar o horário de V. Exa. às suas necessidades familiares, o que foi por si recusado.

37. Tal, evidencia, uma vez mais, que a sua pretensão não é a de obter um horário em regime de flexibilidade, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho mas sim a de obter um horário fixo de Segunda a Sexta-feira, das 09:30 às 16:30, com uma hora para almoço.

38. Desta forma, o que V. Exa. pretende é uma alteração ao seu horário de trabalho, e não a sua flexibilização - a qual não pode ser aceitável pela empresa.

Em suma, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido, quer pelas exigências imperiosas referidas supra, quer pela frustração da possibilidade de acordo, a empresa é obrigada a recusar o pedido formulado, tornando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo. (...).

- 1.4. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(...) 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. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto

*à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

- 2.2.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *"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."*
- 2.3.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.
- 2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação".
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a

intenção de recusa, 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.

**2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em 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 trabalho”.

**2.4.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

cada período de quatro semanas.

- 2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.
- 2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7. No caso em concreto, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível compreendido " *Deverá ser-lhe fixado o horário de trabalho, de segunda a sexta-feira, das 9:30 às 16:30, com intervalo de uma hora para almoço. Tal horário deverá ser adotado até o seu filho mais novo fazer 12 anos de idade.*

- 2.8. Ora, tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou semanal indicada 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.
- 2.9. E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira ou noutros dias da semana. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.10. Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.11. Na verdade, 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 deve ser interpretado e aplicado.
- 2.12. Aliás, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 4.ª secção, proferido em 02.03.2018 refere que *"(...) será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."*
- 2.13. Nesta sequência 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. 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”.

- 2.14.** 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”.
- 2.15.** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, mencione-se que estes devem ser interpretados no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.16.** Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende

que seja garantido 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).

- 2.17.** Antes de apreciar as exigências imperiosas da empresa, importa referir que no Parecer n.º 617/CITE/2018, tais eventuais exigências imperiosas da entidade empregadora não foram analisadas em virtude de, no pedido formulado pela trabalhadora, esta não ter indicado as horas em que pretendida exercer a sua jornada trabalho, nomeadamente, qual o início e o termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56º do Código do Trabalho. Assim, a trabalhadora foi informada de que poderia elaborar um novo pedido de horário flexível, caso assim entendesse, dentro do horário de funcionamento dos serviços da entidade empregadora e não a "(...) reformular e aperfeiçoar o seu pedido de horário flexível (...).
- 2.18.** No que respeita à intenção de recusa notificada à trabalhadora, afigura-se que a mesma não consubstancia exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 2.19.** Com efeito, a entidade empregadora não logrou demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa o funcionamento do serviço e da empresa, uma vez que na fundamentação aduzida pela entidade empregadora apenas se refere que a criação de um horário flexível deixa a empresa sem um trabalhador num dos horários, não se cuidando de demonstrar os impedimentos e/ou constrangimentos. Da intenção de recusa remetida à trabalhadora não resulta qual o número total de trabalhadores/as que desempenham as mesmas funções nem quantos/as trabalhadores/as estão adstritos à área onde a requerente desempenha funções.
- 2.20.** Acresce que a entidade empregadora, apesar de ter remetido uma escala de turnos referente ao mês de janeiro de 2019, se, por um lado, indicou quais os horários/turnos existentes na loja em causa, não demonstrou quantos/as trabalhadores/as são necessários para cada um dos referidos turnos. Por sua vez, não resulta demonstrado que a concessão do horário requerido, implique

períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço ao qual está afeta a requerente ou que se verifique escassez ou excesso de trabalhadores/as em alguns dias da semana. Refira-se, ainda a este respeito, que a entidade empregadora alega que a loja abre diariamente ao público às 10h e encerra às 22h, com exceção das 6.ºas feiras, dos sábados e das vésperas de feriados em que o horário de funcionamento da loja se prolonga até às 23h. No entanto, analisado o mapa remetido pela entidade empregadora, a pedido da CITE, verifica-se a existência de outros horários para além dos indicados na intenção de recusa, nomeadamente: 9h30/18h.30, 9.30h/15.30 e 9.30h/16.30, horário este que, aliás, foi atribuído à trabalhadora durante todo o mês de janeiro. Neste sentido, resulta que o horário requerido pela trabalhadora integra os turnos estabelecidos pelo empregador.

- 2.21.** Sem prejuízo do exposto, importa referir que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos trabalhadores/as, por forma a garantir o regular funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.22.** Por último, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, *“os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”*.
- 2.23.** Saliente-se 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 23 DE JANEIRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**