

PARECER N.º 69/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela 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 337/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, em 23.01.2019, email de advogada da Direção ... da ..., solicitando a emissão de parecer prévio à intenção de recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ..., detentora da categoria profissional de vendedora de telecomunicações, a exercer funções na loja denominada «...», no ...

1.1.1. Neste e-mail diz a entidade empregadora:

“(...) A ... tem ao seu serviço a trabalhadora (...), que presta atividade na loja denominada «...», no ...

A referida trabalhadora requereu à ... por carta rececionada no dia 31.12.2018, a atribuição de um horário que qualificou como flexível (cf. documento “requerimento inicial”, que se junta em anexo).

A ... comunicou à trabalhadora, a sua intenção de recusa devidamente fundamentada (cfr. documento “Intenção de recusa”, que se junta em anexo), no dia 16.01.2019.

A trabalhadora não remeteu qualquer resposta, ainda que se tenha aguardado o prazo para o efeito, que terminou a 21.01.2019

Pese embora a pretensão da trabalhadora não configure um pedido de horário flexível, solicita-se à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer.

Permanecemos inteiramente ao dispor de V. Exas para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário.

Com os melhores cumprimentos, (...)."

- 1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora à entidade empregadora, em 31.12.2018, tem o seguinte teor:

"(...) Eu, (...) com o (...)

Venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível, ou seja, um horário até às 19h para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores, (...) 3 anos e (...) de 14 anos), pelo período de 2 (dois) anos com início a 01/02/2019. A partir do mês de fevereiro encontro-me sem qualquer apoio familiar, uma vez que o meu companheiro, por questões profissionais, ausenta-se durante a semana, regressando somente ao final da semana. Situação que me limita bastante no acompanhamento familiar e escolar dos meus filhos. Agradeço a vossa maior atenção ao presente pedido.

Cumprimentos,

(...)."

- 1.3.** A entidade empregadora, notifica pessoalmente a trabalhadora, em 16.01.2019, da seguinte intenção de recusa:

"(...) ..., 14 de janeiro de 2019

Assunto: Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 31 de dezembro de 2018, da carta que entregou em mão à ... indicando que pretendia "(...) trabalhar em regime de horário flexível, ou seja, um horário até às 19h (...)", com início a 01.02.2019 e durante o período de dois anos.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de **alteração de horário de trabalho**, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

*Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o **trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas** de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «**os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário**, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa **margem de tempo definida pelo empregador**. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT). A existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua exigem que se tenha a certeza dos trabalhadores alocados a cada horário, algo que é, na sua génese e natureza, de difícil compatibilização com a atribuição de um horário flexível solicitado nos presentes termos.*

Além disto, a secção que V. Exa. integra é composta por apenas 2 trabalhadores, onde se inclui V. Exa. Significa isto que existem muitas restrições em matéria de organização de tempo de trabalho e que é absolutamente impossível assegurar o funcionamento da secção atribuindo-lhe um horário cuja principal característica é a possibilidade de escolha do início e termo da prestação de trabalho. Pesa igualmente a circunstância de estar inserido numa secção cuja principal característica é o atendimento ao cliente, pelo que, em momento algum, uma loja ou qualquer outro estabelecimento pode ser gerida perante tanta incerteza.

Em suma o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.

Sem prescindir,

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

Com efeito, V. Exa. exerce funções de vendedora de telecomunicações na loja ... do ... (doravante designada por «loja»), exercendo as suas funções na secção de telecomunicações. A loja está aberta ao público de domingo a quinta-feira, entre as 10h00 e as 23h00 e sexta-feira, sábado e vésperas de feriados, entre as 10h00 e as 00h00.

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

Isto posto:

- 1. A loja tem 22 trabalhadores, sendo 15 a tempo inteiro e 7 a tempo parcial.*
- 2. Em termos totais, existem 10 trabalhadores com filhos, 8 deles com filhos menores.*
- 3. Por sua vez V. Ex.^a integra a secção de telecomunicações, composta por 1 trabalhador a tempo inteiro, e 1 trabalhador a tempo parcial.*
- 4. A secção de telecomunicações, requer, além das competências habituais e próprias do atendimento, competências e conhecimentos técnicos ao nível dos contratos de telecomunicações e ainda de fornecimento energético.*
- 5. Por conseguinte, todos os trabalhadores que integram esta secção, incluído V. Exa., **tiveram formação específica** para o desempenho destas funções.*
- 6. Acresce que, esta secção, já pela sua reduzida dimensão, conta com o apoio da secção de informática, composta por 1 trabalhador a tempo inteiro e 2 trabalhadores a tempo parcial.*
- 7. Tanto mais que, ambas as secções - Telecomunicações e Informática - têm uma mesma chefia que coordena ambas as equipas.*
- 8. Nesta medida, tanto a equipa de telecomunicações apoia a equipa de informática, como o inverso também acontece, de forma a ser assegurado o célere e cuidado atendimento de todos os clientes.*
- 9. Tal como já foi referido, a loja pratica horários diversificados registando-*

se, quanto à secção de V/ Exa., a seguinte distribuição entre um horário de abertura, um horário intermédio e um horário de fecho.

- 10. Por forma a assegurar as condições normais de funcionamento, é necessário garantir que as secções de Informática e Telecomunicações, tenham, pelo menos, 1 trabalhador no turno de abertura e 2 a 3 trabalhadores no turno de fecho, pois só dessa forma é que se torna possível assegurar o atendimento ao cliente durante todo o dia.*
- 10. Pelo que, em termos mínimos, são necessários 2 trabalhadores para que a secção consiga operar.*
- 11. Caso o número de trabalhadores disponíveis no horário do fecho seja inferior a 2, **a secção não conseguirá garantir as várias tarefas necessárias ao seu funcionamento.***
- 12. Por outro lado, é ainda essencial cumprir, de forma rigorosa, a legislação laboral no que concerne à organização dos horários e tempos de trabalho.*
- 13. Os períodos do dia com maior afluência de clientes verificam-se (...) todos os dias ao final do dia.*

Ora,

- 14. V. Exa. manifestou que pretendia um horário flexível, sem prestação de trabalho a partir das 19 horas.*
- 15. Como já se indicou, a secção de Telecomunicações carece de um mínimo de 2 pessoas para que esteja assegurado o seu funcionamento ao fecho.*
- 16. Atualmente, e em virtude do número reduzido de elementos que compõe estas duas secções, além do facto de inexistirem na loja outros trabalhadores com formação na área, é absolutamente impossível promover qualquer alteração dos horários em vigor, nem tampouco atribuir um horário que, por natureza, é imprevisível nas horas de entrada e de saída.*
- 17. Algo que consubstancia uma imposição demasiado excessiva para a loja e, por essa razão, não poderá ser exigível.*
- 18. Atribuir este horário a V. Exa. implicaria que os outros trabalhadores*

destas secções se veriam obrigados a fazer todos os fechos, praticamente sempre que não se encontram de folga.

- 19. Aliás, durante o período da manhã - no qual V. Exa. está disponível - o mais comum, é a loja abrir com uma equipa muito reduzida, na medida em que, encontrando-se inserida numa superfície comercial, tem um horário de funcionamento especialmente alargado e, durante o período da manhã, é quando se verifica um menor número de vendas.*
- 20. Assim, nos períodos de ausência teria de estar outro trabalhador sem qualquer formação e que não seria capaz de realizar qualquer tarefa que implique a celebração de contratos de telecomunicações ou de fornecimento energético.*
- 21. Também não poderia assegurar um atendimento de qualidade, pois não seria capaz de aconselhar o cliente quanto ao produto que deveria adquirir.*
- 22. Além disso, basta que um dos trabalhadores falte, por qualquer motivo, a loja não terá recursos para resolver esse problema, tendo de funcionar com menos trabalhadores, sendo incapaz de dar resposta às solicitações dos clientes.*
- 23. Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, o atendimento sairá prejudicado, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.*
- 24. E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.*
- 25. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição da trabalhadora, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.*

Em suma,

- 26. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de*

organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.

27. Se, por mera hipótese, lhe fosse atribuído o horário, a loja correria o risco de ficar sem trabalhadores disponíveis na secção de telecomunicações para assegurar o atendimento ao cliente, algo que iria impactar direta e irremediavelmente o funcionamento da loja.

28. E, além disto, trata-se de uma secção e de uma função cujo principal foco é o atendimento do cliente.

29. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-lo do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.

30. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.

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

32. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário de trabalho.

*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de **5 (cinco) dias** a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º*

do CT.

Com os melhores cumprimentos,

(...)

- 1.4. Notificada a trabalhadora desta intenção de recusa não apresentou apreciação nos termos legais, tal como a entidade empregadora refere do pedido dirigido à CITE.
- 1.5. 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”*:
“(...) 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 Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação), determina que devem *“(...) Os Estados-Membros (...) em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género (...) através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional.(...)”*.
- 2.1.1. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o acordo-quadro revisto sobre licença parental, e revoga a Diretiva 96/34/CE, dá orientações, como no número 8, aos Estados Membros na

adoção de medidas “(...) *no sentido de melhorar a conciliação da vida profissional, privada e familiar dos trabalhadores com filhos e a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho em toda a União (...)*”.

2.2. Neste Contexto, Portugal consagra, desde logo, estas orientações, na Constituição da República Portuguesa (CRP) com os *Princípios fundamentais do Estado* como é o caso do artigo 9.º sob a epígrafe “*Tarefas fundamentais do Estado*”:

“(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;

(...) d) *Promover o 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;*

(...) h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres (...)*”.

2.2.1. Seguidamente, na Parte I da CRP *Direitos e deveres fundamentais*, Título I *Princípios gerais*, o artigo 13.º sob a epígrafe “Princípio da igualdade” estabelece que:

“(...)1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*

2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. (...)*”.

2.2.2. No âmbito da atividade laboral, no Título III *Direitos e deveres económicos, sociais e culturais*, Capítulo I *Direitos e deveres económicos*, o artigo 59.º da CRP, invocado pela trabalhadora, sob a epígrafe “*Direitos dos trabalhadores*” recomenda:

“(...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

a) (...);

b) A 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;

c) (...).”

2.2.3. E prossegue, no Capítulo II *Direitos e deveres sociais*, o artigo 67.º sob a epígrafe “Família”:

“(...) 1- A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros (...)” e, o artigo 68.º sob a epígrafe “Paternidade e maternidade”

“(...) 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. (...).”

2.3. Estes princípios, direitos fundamentais e constitucionais, são assegurados no Código do Trabalho (CT) aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na Subsecção III *Igualdade e não discriminação*, Divisão I *Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação*, no artigo 25.º sob a epígrafe “Proibição de discriminação”:

“(...) 1 – O empregador não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no n.º 1 do artigo anterior (...).” (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho) (...).

2.3.1. O CT dedica uma Subsecção, IV, à Parentalidade (artigos 33.º a 65.º), começando no artigo 33.º sob a epígrafe “Parentalidade”, integrada na

Divisão III *Igualdade e não discriminação em função do sexo*, da Subsecção III *Igualdade e não discriminação* da Secção II *Sujeitos* do Capítulo I *Disposições gerais*, do Título II *Contrato de trabalho*:

“(...) 1 – A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 – Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. (...)”

2.3.2. No que respeita ao funcionamento das empresas, o CT, no artigo 56.º sob a epígrafe *“Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, disciplina:

“(...) n.º 1 - “O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

n.º 2 - Entende-se 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 diário”.

n.º 3 - “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”.

n.º 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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 cada período de quatro semanas”.

2.3.3. Quanto ao procedimento a seguir, o artigo 57.º do CT sob a epígrafe “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível” dispõe:

“(…) n.º 1 - O trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho 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 (até ao limite dos 12 anos);

b) Declaração da qual conste:

i - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

ii (...)

iii (...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 – Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7. (...)”.

2.3.4. Dispõe, sobre a matéria, o CT, Secção VII *Direitos, deveres e garantias das partes*, Subsecção I *Disposições gerais*, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe “*Deveres do empregador*” que:

“(…) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.3.5. E impõe, quanto à organização do trabalho, Subsecção III *Horário de trabalho*, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “*Elaboração do horário de trabalho*” que a entidade empregadora deve:

“(…) a) (...)”;

b) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.*

2.3.6. Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “(...) os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores (...)”.

2.4. De acordo com o acima reproduzido artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.4.1. Neste regime de trabalho, em regra, 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 cada período de quatro semanas.

2.4.2. Quando a entidade empregadora elabora o horário flexível, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar.

2.4.3. A prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do mesmo artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.4.4. Esclareça-se que deve ser concedido, aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.5. Convém salientar que a CITE tem entendido que no horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56º do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o trabalhador 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 56º do mesmo Código. De qualquer modo, sobre este ponto, convém referir que a trabalhadora ao dar indicação de executar as suas funções “(...) até às 19 horas (...)” de todos os dias da semana, durante 2 anos, permite que a entidade

empregadora fixe o seu horário, nomeadamente, a partir da abertura da loja, que ocorre às 10 horas.

2.6. Também, não deverão importar situações hipotéticas de trabalhadores/as que embora parecendo estar em condições de requerer o horário flexível, não o fizeram, pois que em cumprimento do princípio de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a trabalhadora agora requerente não deve ser discriminada por juízos de prognose. Mesmo que outros/as trabalhadores/as estivessem ou viessem a solicitar praticar horários flexíveis ou especiais, todos/as (incluindo a trabalhadora ora requerente) deveriam usufruir dos horários por si requeridos, o mais tempo possível, sem por em causa o funcionamento do serviço.

2.6.1. Neste sentido dever-se-á acrescentar que se nos afigura não fazer sentido, ser coerente e carecer de fundamento legal que a trabalhadora agora em causa possa ser discriminada relativamente a outros/as colegas noutras circunstâncias como dá a entender a entidade empregadora, na intenção de recusa.

2.7. Na sequência do exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar em primeiro lugar que toda a legislação invocada estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e das trabalhadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e CT, que se devem concretizar na adoção, pelas entidades empregadoras, de horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT.

2.7.1. Assim, as entidades empregadoras encontram-se sujeitas ao cumprimento dos prazos previstos nos já aludidos normativos e apenas

podem recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a requerente se este/a for indispensável, de onde se retira que deve ser demonstrado um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, demonstrando comprovadamente, em que se traduzem tais exigências imperiosas que não devem corresponder a meros constrangimentos.

- 2.8.** Nestas circunstâncias, tendo em conta o teor do pedido da trabalhadora reproduzido no ponto 1.2 do presente parecer, os argumentos utilizados na intenção de recusa pela entidade empregadora, reproduzidos no ponto 1.3, afigura-se-nos que esta entidade, ao nomeadamente, referir algum número de trabalhadores/as sem especificar os horários existentes, não cuidou de demonstrar razões que configurem a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, quedando-se na exposição de alegações de índole conclusiva, baseadas em juízos de prognose, que não permitem avaliar objetivamente de que forma e em que medida o horário requerido pela trabalhadora poderia prejudicar o funcionamento do Serviço, não cumprindo as determinações ínsitas nos artigos 56º e 57º do CT.

III - CONCLUSÃO

3.1. Em face do exposto, a CITE delibera:

3.1.1. Emitir parecer desfavorável à intenção de recusa formulada pela ..., relativamente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, ...

3.1.2. A entidade empregadora 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 do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, 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 20 DE FEVEREIRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.