

PARECER N.º 350/CITE/2024

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 1194-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 26.02.2024, a CITE recebeu por correio eletrónico, da entidade empregadora ... (...), pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Operadora de loja na ...

1.2. Em 30.01.2024, por carta registada a 29.01.2024, a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, que se transcreve:

“(…)

Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Exmos. Senhores,

Como é do vosso conhecimento, tenho duas filhas, a ... de 8 anos de idade, e a ... com 8 meses de idade que fazem parte do meu agregado familiar, conforme consta do atestado da Junta de Freguesia que junto em anexo. (Doc. 1)

A minha filha ... frequenta a Escola Básica do ... podendo entrar a partir das 7h30 e sair até as 18h15, de 2.ª a 6.ª feira. A F. frequenta a Creche (...), podendo entrar a partir das 7h30 e sair até as 19h30, de 2.ª a 6.ª feira. (Doc. 2 e 2.1).

O pai das minhas filhas é trabalhador do ... de Belas, com um horário e dias de descanso rotativos.

Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido, com efeitos 30 dias após a recepção da presente, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam praticar um horário a iniciar a partir das 8h15 e a terminar até às 18h, de 2.ª a 6.ª feira, excluindo a prática laboral aos Sábados, Domingos e feriados, com 1h de pausa para refeição, de modo que possa ir levar e buscar as minhas filhas.

O direito, que por esta via exerço, acha-se consignado nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. De harmonia com o disposto no artigo 56.º n.º 3 do referido compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.

Na elaboração de tal regime, devem V. Exas. observar as regras previstas no n.º 3 - a), b) e

c) do mesmo preceito.

(...)

1.3. Em 19.02.2024, por carta registada a 15.02.2024, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, conforme se transcreve:

(...)

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

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 31 de janeiro de 2024, da comunicação dirigida à ... através da qual solicita que o seu horário seja organizado entre as 08h15 e as 18h00, com folgas fixas aos sábados, domingos e feriados. Pese embora a ... considere que o pedido formulado e 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.

- **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).

V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 08h15 e as 18h00, o que corresponde a um **pedido de horário fixo**. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que **cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória** (que se poderão designar por plataformas fixas) e **os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário**. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, **tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que sem motivo suficientemente premente em**

situação de beneficiária exclusiva — ao contrário do que acontece com os colegas — de um horário fixo impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera questão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.». E acrescenta, «[n]estas circunstâncias, **que ultrapassam a razão de ser do direito** é de **concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível** não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o **empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido**.» (sublinhado nosso).

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» E acrescenta, «Ora, mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. É, sim, uma desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito (...).

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é **inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível**, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é **ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho** (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo **dentro dos parâmetros fixados pela lei** (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar— o horário flexível diz respeito aos limites diários.» (sublinhado nosso).

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (**se não uma verdadeira impossibilidade**), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, ainda exige V. Exa. **uma alteração do regime de folgas**, com folgas fixas aos sábados e domingos. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho. Neste sentido, atente-se no entendimento vertido no aresto datado de 30.06.2021, do Tribunal da Relação de Lisboa, Proc. 423/20.9T8BRR.L1-4, segundo o

qual “[c]omo manifestação do seu poder de direcção na relação de trabalho estabelecida com o trabalhador, é ao empregador que cabe estabelecer o horário de trabalho flexível, não podendo aquele escolher os dias em que descansará e não prestará trabalho (arts. 56.º, n.º 3 e 212.º, n.º 1 do CT).”.

Mais ainda, o facto de V. Exa. indicar que pretende trabalhar apenas de segunda a sexta-feira, com folgas aos sábados e domingos e feriados. Se assim for, diga-se que **pedido relativo aos feriados** não tem qualquer fundamento legal (visto estar totalmente fora da disponibilidade do trabalhador no âmbito dos arts. 55.º a 57.º do CT) e é legalmente impossível. Com efeito, é completamente absurdo que um trabalhador possa impor, unilateralmente, um terceiro dia de descanso semanal, muito menos por via do regime de horário flexível! Seria, desde logo, uma situação que colocaria em causa o princípio da igualdade, por comparação com os restantes trabalhadores da empresa. E acrescente-se que, se por hipótese não prestar trabalho em dia de feriado, isso irá acarretar, inevitavelmente, a perda de retribuição.

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula 10.ª, alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias."

Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "(d)o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré. "

Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.

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

Sem prescindir,

- **Das exigências imperiosas do funcionamento da loja “ZU”**

Com efeito, V. Exa. exerce funções de Operadora de loja ... (doravante designada por «loja»). A loja está aberta ao público entre as 08h30 e as 21h00, de segunda a domingo, embora esteja em funcionamento entre as 8h15 e as 21h15.

Isto posto:

A loja tem 5 trabalhadores, três a tempo inteiro e dois a tempo parcial.

O estabelecimento é composto por duas áreas completamente distintas, nomeadamente um espaço de consultório veterinário e outro espaço a que corresponde a loja.

Pese embora a sua inserção na mesma unidade, a verdade é que se tratam de atividades com funcionamento e características distintas, inclusive no que concerne ao horário e regime de descanso semana, já que muito depende das consultas agendadas.

Por conseguinte, o médico veterinário tem um horário específico, bem como a auxiliar de veterinária, já que presta diretamente apoio ao veterinário nas consultas e cirurgias, tendo sido formação específica para o efeito.

Assim, relativamente à loja,

Os trabalhadores da loja são responsáveis por um conjunto alargado de tarefas que, além de outras, incluem o atendimento ao público, a reposição, receção e conferência de mercadoria, controlo de validades, devoluções, alteração de etiquetas, limpeza, abertura de caixa e de loja e fecho de caixa e de loja.

Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.

*A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, apresentando, por isso, **três horários distintos**:*

08h15 - 17h15 (abertura);

09h00 às 18h00 ou 10h00 às 19h00 (intermédio);

12h15 às 21h15 (Fecho);

Já os trabalhadores a tempo parcial, embora ao abrigo do mesmo regime, praticam horários conforme a necessidade da operação

Para que a loja consiga operar são necessários, no mínimo, dois trabalhadores a tempo inteiro e um trabalhador a tempo parcial, por forma a assegurar, respetivamente, o horário de abertura e o horário de fecho.

Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se ao todos os dias, entre as 10h00 e as 14h00 e entre as 16h00 e as 19h00, sendo a afluência de clientes, nos horários mencionados, mais significativa à sexta-feira, feriados e fins de semana.

Ora,

V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 08h15 e as 18h00, bem como folgas fixas ao fim de semana e, dispensa de trabalho em dia de feriado.

As necessidades de gestão da loja não concedem margem suficiente para, de forma fixa e ininterrupta, atribuir horário fixo e folgas fixas, sem que isso não provoque a existência de momentos em quem a loja teria períodos a descoberto.

Todavia, existe um problema de fundo relacionado com a inexistência do horário praticado em loja.

O horário solicitado por V. Exa. não existe na forma de organização da loja, constituindo, por isso, motivo de recusa, conforme tem sido reiterado em vários pareceres emitidos pela CITE.

Mais se diga, que no seguimento de um pedido de horário flexível anterior, solicitado por V.Exa, no dia 03.08.2023, objeto de parecer favorável, a CIT referiu o seguinte:

"2.22. (...) o problema em concreto reside no facto de o empregador conseguir comprovar que inexistente um turno onde enquadrar a requerente na loja.

2.23. E não é exigível ao empregador que reorganize toda a logística da organização para ir ao encontro da requerente, ainda que em causa esteja a conciliação do trabalho com a sua vida pessoal e familiar. Daí a expressão "dentro de certos limites" patente no n.º 2 do artigo 56.º do CT." - Tudo conforme Parecer n.º 843/CITE/2023.

De outra banda, o horário não pode ser praticado, porquanto implicaria, no âmbito da forma de organização da loja implicaria a existência de períodos a descoberto.

Aliás, tais situações verificam-se, por exemplo, nos dias 11, 12, 14, 20, 21, 25, 29 e 30 de abril, conforme simulação de horário que adiante se junta como documento 1.

Ora, como já foi referido, a loja carece de um mínimo de dois trabalhadores a tempo inteiro ao longo do dia para poder funcionar em absolutas condições mínimas e, em especial, nos períodos de maior afluência.

Atendendo ao quadro reduzido da loja, cujo aumento é impossível atenta a necessidade de assegurar a viabilidade económica do estabelecimento, o horário solicitado obrigará sempre a loja a funcionar com 3 trabalhadores todos os dias.

Como consequência das folgas ao fim de semana, isso implicará que aos sábados e domingos a loja conte apenas com 2 pessoas para assegurar o funcionamento, muito provavelmente não se garantindo sempre todo o período de funcionamento.

Para além disto, a atribuição do horário solicitado levará a que os intervalos de refeição fiquem a descoberto, isto é, sem que esteja disponível um trabalhador em loja para assegurar o período de descanso.

Como é sabido, os trabalhadores devem ter um intervalo de descanso entre 1 a 2 horas, por forma a evitar a prestação de mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

A ser assim,

Um trabalhador que entre as 08h15 sai às 17h15;

V. Exa sairia, hipoteticamente, às 18h00;

Um trabalhador que entre às 12h15 termina a sua jornada às 21h15, tendo de cumprir o seu descanso, no máximo, entre as 17h15 e as 18h15.

Implicando que entre as 18h00 e as 18h15 não esteja ninguém em loja e impedindo ainda que a loja tenha mais colaboradores naquele que é um dos períodos de maior afluência de clientes.

Ainda quanto à prestação de trabalho em dia de feriado, ressalve-se que tal pedido não tem enquadramento legal,

E mesmo na eventualidade remota de a CITE, contra qualquer interpretação possível da lei, entender que deve ser considerado neste pedido, a falta de prestação de trabalho nesses dias determinará, também, o não pagamento de retribuição, visto que os feriados são dias de trabalho normal.

Relativamente aos fins de semana, trata-se de um período onde se verifica igual ou maior afluência por comparação com os dias de semana, e que, pela circunstância de a loja ter de garantir folgas fixas mínimas ao fim de semana aos seus colaboradores, comporta maiores restrições.

Se forem atribuídas folgas fixas a V. Exa., isso irá agravar ainda mais a limitação descrita no ponto anterior.

O Contrato Coletivo aplicável, já mencionado, determina que «nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias».

Assim, em face desta obrigatoriedade em assegurar a rotatividade dos dias de descanso semanal por forma a que coincidam com os domingos, também consecutivamente em relação aos sábados, a atribuição do regime de folgas a V. Exa. iria colocar em causa o cumprimento desta obrigação legal em relação aos restantes trabalhadores da loja.

Consequentemente, a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo, pelo que tal solução seria ilegal.

A loja avaliou todos os cenários possíveis ainda antes de avançar com esta recusa, para que pudesse oferecer uma solução equilibrada.

Porém, chegou sempre à conclusão de que seria necessário contratar mais algum trabalhador ou solicitar trabalho suplementar (com as limitações conhecidas) para colmatar as falhas de funcionamento. Atualmente os ciclos de folgas estão organizados para que todos os trabalhadores possam ter folgas ao sábado e ao domingo.

Se fosse aceite o horário solicitado, a verdade é que ainda assim existiriam períodos em que a loja ficaria sem atendimento, como já referido.

Deste modo, mesmo prejudicando a conciliação entre a vida privada e profissional dos restantes trabalhadores, não seria possível garantir o funcionamento da loja.

Consequentemente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.

Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado a loja não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não está na disponibilidade de suportar.

Adicionalmente,

Resulta do Código do Trabalho que o empregador «deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal» (n.º 3 do art. 127.º do CT) e que deve, ainda, aquando da elaboração do horário de trabalho, «facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar» (nos termos da al. b) do n.º 2 do art. 212.º do CT).

Aliás, o incumprimento desta norma é sancionado com contraordenação grave.

Por força da atribuição do horário solicitado, o Empregador está impedido de assegurar a conciliação entre a vida privada e profissional dos restantes trabalhadores, porquanto os mesmos terão de ser sobrecarregados com uma maior frequência de realização de horários intermédios e de fecho (que terminam às 21h15).

Com efeito, se os horários tiverem de ser reorganizados como consequência da atribuição do horário a V. Exa., todos os restantes trabalhadores farão predominantemente horários de fecho ou intermédios. É inelutável que o facto de terem de fazer horários cujo término acontece mais tarde coloca os trabalhadores numa situação pior por comparação com V. Exa., e dificultando de forma grave a sua conciliação com a vida familiar.

Vendo-se a loja despida de quaisquer mecanismos que lhe possa permitir conseguir conciliar a vida privada e profissional daqueles.

Por comparação, o regime atual permite assegurar, em média, mais horários de abertura por mês a cada trabalhador.

Em suma,

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.

A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.

Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la 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.

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.

Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho, nem tampouco a modificação do regime de descanso semanal.

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 art.º. 56.º e 57.º do CT.
(...)"

1.4. Em 26.01.2024, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário

Exmos. Senhores,

Acuso a recepção da vossa missiva datada de 15/2/2024 e por mim recebida a 19/2/2024.

Dizem V.Exas., que o horário que solicitei não se enquadra de acordo com o previsto nos artigos 56. e 57. do Código do Trabalho, por se não ser um horário flexível, mas sim fixo, o que não é verdade.

Importa-me esclarecer que, a minha carga horária semanal é de 40h, pelo que na janela de horário que vos apresento dispõem V.Exas. para elaborar vários horários que vão de acordo com as minhas responsabilidades parentais e que **seja flexível**. Neste sentido, enquadro-me perfeitamente no legalmente previsto, tendo em conta que do intervalo de horário que dei resultam dois horários distintos, **das 8h15 às 17h15 e 9h às 18h**, de acordo com os horários praticados na loja. – "... o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

Ainda sobre a organização dos horários de trabalho, **são exatamente V.Exas., que assumem que existe na loja os horários por mim solicitados (8h15- 17h15 e 9h-18h)**, na página 7 da V/recusa. Por essa razão, não entanto porque é que mais à frente na página 10 dizem que ao sair às 18h, não fica ninguém na loja até as 18h15, o que não corresponde à verdade naquilo que é praticado.

Relativamente aos dias de descanso, muito embora não seja alheia às dificuldades da loja, não posso abandonar as minhas filhas menores nem descurar das minhas responsabilidades parentais, tendo em conta que não tenho mesmo outra alternativa.

No que diz respeito aos Feriados, o mesmo acontece, não tenho alternativa para as minhas filhas, pois as escolas encontram-se fechadas. Mais ainda, importa esclarecer que: não há feriados todas as semanas nem todos os meses, pelo que por essa razão não pode ser confundido com um dia de descanso semanal.

Importa-me esclarecer também que, pressupõem-se naturalmente que, ao não os trabalhar, aos Feriados, não iria concretizar as 40h semanais de trabalho efectivo, algo que já ocorre naqueles dias de épocas festivas que por decisão da empresa, o estabelecimento encerra mais cedo ou nem tao pouco abre as portas ao público, como por exemplo, Páscoa, Natal, Ano Novo.

Mais ainda, os dias feriado para os trabalhadores de loja como é o meu caso são dias normais de trabalho, visto a lei permitir que as lojas estejam abertas os sete dias da semana, e no sentido de salvaguardar alguma equidade para com os outros trabalhadores que não trabalham em dia feriado (que não têm de compensar o que quer que seja, aliás na presente semana quem tenha um PNT de 40h semanais e trabalhe em Lisboa, só

trabalhou 24h), o trabalhador que presta trabalho em dia feriado por esse facto tem uma compensação em tempo elou em dinheiro, o que significa que não trabalhando esses dias, não recebo o valor extra que me é devido, nem vou compensar esse dia em tempo, ou seja, já recebo uma penalização por não trabalhar nesses dias, e não ser-me descontado o dia na retribuição como referem V.Exas..

Aliás, a questão do não cumprimento do PNT semanal não faz sentido, porquanto quando tenho a compensação dos feriados trabalhados em tempo, também não perfaço as 40h semanais de PNT. Pelo que, o motivo invocado do não cumprimento das 40h semanais é um mero subterfúgio para a recusa do pedido solicitado, tanto mais que existe outros trabalhadores na mesma situação e aos quais não foi colocada esta questão, como é exemplo os trabalhadores dos escritórios, que nas semanas em que há feriados não cumprem com o PNT.

Por todo o exposto, aguardo que V.Exas. analisem novamente o meu pedido e que resulte numa resposta positiva às minhas necessidades anteriormente expostas.

Caso mantenham a vossa posição, solicito que seja dado cumprimento ao exposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho

(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) 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 (...)”.

2.2. 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 determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. 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 Europeia.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

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; (…)”.

2.12. 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.

2.13. 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, 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).

2.14. 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.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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.

2.17. 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 enunciadas 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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, observado 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.

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/à trabalhador/a 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. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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 serviço, 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 pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível a **iniciar a partir das 8h15 e a terminar até às 18h, de 2.ª a 6.ª feira, excluindo a prática laboral aos Sábados, Domingos e feriados, com 1h de pausa para refeição**, de modo que possa ir levar e buscar as filhas, à escola e à creche, com 8 anos de idade e com

8 meses de idade, respetivamente, que fazem parte do seu agregado familiar, conforme consta do atestado da Junta de Freguesia que junta em anexo. Mais informa que o pai das filhas é trabalhador do ... de Belas, com um horário e dias de descanso rotativos.

2.28. Na intenção de recusa, a entidade empregadora argumenta desde logo, que o horário solicitado não configura um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, mas sim um pedido de horário fixo, de uma alteração ao horário com folgas fixas aos sábados e domingos e feriados, uma alteração ao regime de folgas.

2.29. Quanto a este argumento importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

2.30. A este propósito, importa referenciar o Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”*.

2.31. Nesta linha, afastada que está, a análise à legitimidade do pedido da trabalhadora e ao seu enquadramento dentro do conceito de horário flexível, importa agora analisar os motivos imperiosos do funcionamento da empresa invocados pela entidade empregadora.

2.32. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado 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

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt>

a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.33. Ora, a entidade empregadora alega, em sumula, exigências imperiosas do funcionamento, face:

- A existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinarem uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais;
- A loja estar aberta ao público entre as 08h30 e as 21h00, de segunda a domingo, com funcionamento entre as 8h15 e as 21h15, com 5 trabalhadores, três a tempo inteiro e dois a tempo parcial a prestarem a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, embora ao abrigo do mesmo regime, os trabalhadores a tempo parcial praticam horários conforme a necessidade da operação;
- A loja pratica três horários distintos: 08h15 - 17h15 (abertura); 09h00 às 18h00 ou 10h00 às 19h00 (intermédio); 12h15 às 21h15 (Fecho) com um mínimo, dois trabalhadores a tempo inteiro e um trabalhador a tempo parcial, por forma a assegurar, respetivamente, o horário de abertura e o horário de fecho;
- As necessidades de gestão da loja não concedem margem suficiente para, de forma fixa e ininterrupta, atribuir horário fixo e folgas fixas, sem que isso não provoque a existência de momentos em quem a loja teria períodos a descoberto;
- Como consequência das folgas ao fim de semana, isso implicará que aos sábados e domingos a loja conte apenas com 2 pessoas para assegurar o funcionamento, muito provavelmente não se garantindo sempre todo o período de funcionamento, tratando-se de um período onde se verifica igual ou maior afluência por comparação com os dias de semana, e que, pela circunstância de a loja ter de garantir folgas fixas mínimas ao fim de semana aos seus colaboradores, comporta maiores restrições que se agravariam considerando o pedido da trabalhadora;
- Consequentemente, a atribuição do horário requerido poderá colocar em causa a norma prevista no contrato coletivo que determina que *«nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias»* e iria colocar em causa o cumprimento desta obrigação legal em relação aos restantes trabalhadores da loja por atualmente os ciclos de folgas estão organizados para que todos os trabalhadores possam ter folgas ao sábado e ao domingo, prejudicando a conciliação entre a vida privada e profissional dos restantes trabalhadores e não seria possível garantir o

funcionamento da loja;

- 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 e que permite uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento;
- A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja;
- Um tratamento preferencial 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.

2.34. Com efeito, apesar de o circunstancialismo factual descrito pelo empregador indiciar a existência de exigências imperiosas do funcionamento na gestão dos tempos de trabalho por forma a dar cumprimento às várias imposições legais, estas alegações decorrem das dificuldades e contingências de o funcionamento da loja ser assegurado por 5 elementos, três a trabalharem a tempo inteiro e dois a tempo parcial, não resultando objetivamente demonstrado que a atribuição à trabalhadora do horário de abertura da loja, das 08h15 às 17h15, causaria prejuízo à empresa e ao funcionamento da loja, sobretudo na produtividade e qualidade de serviço desta, uma vez que a loja já pratica três horários, (08h15 - 17h15 - abertura; 09h00 às 18h00 ou 10h00 às 19h00 – intermédio; 12h15 às 21h15 - fecho) com um mínimo, dois trabalhadores a tempo inteiro e um trabalhador a tempo parcial, assegurando o horário de abertura e o horário de fecho.

2.35. Outroassim se afigura, por contrariamente ao alegado de *“existir um problema de fundo relacionado com a inexistência do horário praticado em loja por não existir na forma de organização da loja, constituindo, por isso, motivo de recusa, conforme tem sido reiterado em vários pareceres emitidos pela CITE”*, que **a trabalhadora apresenta uma amplitude horária (a partir das 8h15 e a terminar até às 18h) que permite à entidade empregadora elaborar o seu horário de trabalho e se enquadra no horário praticado de abertura da loja (08h15-17h15).**

2.36. A entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.37. Neste sentido, considerando o alegado, nomeadamente de **a equipa ser constituída por 5 elementos, em que só três elementos trabalham a tempo inteiro e que a atribuição do horário solicitado causaria um tratamento preferencial 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, **salienta-se que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõem** que na elaboração dos horários de trabalho **seja garantida, na medida do que for possível** e sem afetar o regular funcionamento da organização, **uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram**, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.38. Saliente-se ainda 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 ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais

relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário nos termos em que solicitou.

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 ao trabalhador 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 e, 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 27 DE MARÇO DE 2024, 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 DE PORTUGAL.