

PARECER N.º 254/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
Processo n.º 682 / FH / 2018

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 02.04.2018, da ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., operadora – 5 anos, a exercer funções na unidade "...", conforme, sucintamente, se transcreve:

" (...) Nos termos e para os efeitos previstos nos n.ºs 5 e 6 do artigo 57º do Código do Trabalho, junto remetemos e submetemos, para V/ apreciação:

A) Cópia de carta enviada pela colaboradora à ... (Doc. 1, datada de 26 de Fevereiro de 2018 e recebida pela Entidade Empregadora a 27 de Fevereiro de 2018).

B) Cópia de carta de resposta da empresa à colaboradora e comprovativo de envio da mesma via postal registada com AR em 19.03.2018 (Doc.2)

C) Cópia de carta de apreciação feita pela trabalhadora, prevista no nº 4 do artigo 57º do Código do Trabalho.

D) Cópia dos horários de trabalho da Unidade do último trimestre e Quadro de pessoal (Doc.3 - constituído pelos restantes anexos). (...) "

1.2 Em 26.02.2018 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

" (...) Assunto Pedido para trabalhar em regime de horário flexível (...)

Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em 19 de fevereiro de 2009, para exercer as funções profissionais de operadora — 5 anos que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.

Ora, por motivo de uma filha menor, com quatro anos de idade, solicito a V. Exas, que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).

Remeto, ainda, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido (doc. 1) na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).

Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira das 09:30 às 18:00 horas, com trinta minutos de intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo. (...)."

1.3 Em 19.03.2018 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

" (...) Acusamos a receção de V. carta datada de 26 de Fevereiro de 2018 e por nós recebida a 27 do mesmo mês, que mereceu a N/ melhor atenção, e sobre a qual nos cumpre pronunciar.

Dando cumprimento ao estabelecido no nº 3 do artigo nº57º (...), informamos que:

1) O estabelecimento onde tem vindo a laborar (...), tem a necessidade imperativa de organizar os horários de trabalho em horários e turnos, para cumprir o horário de funcionamento do mesmo de Domingo a Quinta das 12h às 22:30h e à Sexta e Sábado das 12h às 23h. (...)

2) Considerando o número de 27 (vinte e sete) trabalhadores afeto a esta unidade, note-se que:

a) 14 são Distribuidores que apenas fazem serviço externo de entregas ao domicílio de clientes;

b) e três são elementos da equipa de direção de loja (... que é o Chefe de Operações e, ambas as únicas Operadoras + de 5anos, com funções de gestão de turno), os quais, por força das funções operacionais e administrativas específicas que desempenham - inerentes à gestão de turno pelos quais são responsáveis -- tem forçosamente de lhes atribuídos horários de trabalho que contemplem turno inteiro (manhã, intermédio ou tarde), sendo os únicos colaboradores que entram ao serviço ao início da manhã

(nomeadamente o período das 9h às 12h), para assegurar a abertura da loja e o exercício das funções específicas inerentes à sua categoria e ainda administrativas de gestão de turnos e da unidade.

c) No seu caso específico, como é do seu conhecimento, V. Exa exerce as funções de Operadora - 5 anos, sendo a única colaboradora com essa categoria, que presta a sua atividade em regime de tempo completo e em regime de turnos rotativos (condições estas tidas como essenciais para a decisão de sua contratação e manutenção do vínculo), sendo os restantes operadores estagiários, carecendo de acompanhamento e formação por parte dos trabalhadores mais experientes, incluindo por si

3) (...) V. Exa é a trabalhadora da unidade com mais experiência, em oposição aos restantes colaboradores da unidade que são operadores aprendizes ou com outras funções (Distribuidores, cozinheiros) e na sua maioria em regime de part-time. (...).

4) No presente momento, atendendo ao quadro de pessoal em funções no estabelecimento e à procura verificada, não existe possibilidade de organizar os tempos de descanso e os horários de trabalho de modo a garantir aos colaboradores horários fora dos períodos de maior procura, no estabelecimento. (...)

5) Deste modo, atentas as atuais contingências de funcionamento da loja, não nos é de todo possível aceder ao seu pedido, sob pena de vermos inevitavelmente prejudicada e comprometida a operacionalidade e o normal funcionamento da Unidade.

6) Simultaneamente, os horários de funcionamento daquela Unidade têm vindo a ser organizados, sempre que possível, em função da disponibilidade dos colaboradores, atendendo às suas necessidades nomeadamente, às de compatibilização da vida profissional com a pessoal, sendo certo que, por imperativo organizacional daquele estabelecimento, tem de ser dada preferência e prioridade à presença dos seus trabalhadores:

a) por um lado, nos períodos mais fortes de vendas (...) em que se verifica uma inquestionável maior procura por parte de clientes;

b) por outro lado, nos períodos em que é necessário suprir a ausências e impedimentos dos restantes trabalhadores da unidade (...).

c) Para além da necessidade da empresa de organizar os horários dos seus trabalhadores, também em função das limitações legais quanto: (i) à duração máxima da prestação do trabalho contratualizada com cada trabalhador (...); (ii) bem como à limitação da possibilidade de alteração unilateral pela empregadora dos horários de trabalho dos restantes trabalhadores, o que sem margem para dúvida condiciona a possibilidade da entidade empregadora alterar os horários a atribuir aos seus colaboradores, cujas necessidades de organização da vida pessoal também têm de ser atendidas, o que não

pode de forma alguma ser descurado, mesmo em sede do regime legal previsto para a solicitação e concessão de horário flexível.

d) Acresce que a atribuição do horário solicitado, o que não se admite, obrigaria a empresa a ter forçosamente de se ver confrontada com a necessidade de procederá contratação e formação de um novo colaborador, ou socorre-se do trabalho suplementar (...).

7) Para além disso não resta outra alternativa à Empresa senão atribuir a V. Exa. — em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja igualmente com responsabilidades parentais perante filhos menores de idade, folgas rotativas, em ordem ao cumprimento ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores (que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias) não pode ser aplicado no seu caso tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado. (...)

8) Face ao exposto, o horário por si solicitado com início às 9:30 e término às 18:00 horas (...) apresentar contornos que desvirtuem a conjugação necessária entre o horário flexível, a sua carga horária semanal e o funcionamento da unidade.

9) Não obstante, não podemos deixar de salientar ainda que esta empresa é sensível à sua situação pessoal e familiar. Como é do seu conhecimento, a mesma tem vindo a oferecer a V. Exa sempre que possível horários que coincidam e acedam às necessidades da vida pessoal que manifestou junto da empresa. Facto este que continuaremos a não deixar de ter em consideração aquando da marcação dos futuros horários, para conciliar as suas necessidades, sem prejuízo da aplicação do regime de turnos rotativos em função das exigências de funcionamento o organização da empresa, já supra referidas.

10) Mais manifestamos a faculdade que lhe assiste de, querendo, poder solicitar a redução de carga horária semanal passando a regime de part-time, a fim de poder obter um horário de trabalho que lhe permita conciliar com as suas necessidades pessoais.

Pelas razões expostas determinadas que são por exigências imperiosas de funcionamento da empresa e da unidade (...), informa-se que é nossa intenção recusar o pedido de horário flexível formulado, podendo V. Exa., nos termos legais, pronunciar-se sobre esta pretensão. (...)"

1.4. Em 26.03.2018, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, conforme se transcreve:

" (...) Assunto: Recusa do pedido de horário flexível requerido nos termos e para os efeitos dos art.º 56.º e 57.º do Código de Trabalho.

(...) A requerente encontra-se casada e vive em comunhão de mesa e habitação com o seu cônjuge e filha menor, de 4 anos. (...) O pai da sua filha por motivos profissionais - tem

dois empregos, sendo um a tempo inteiro e um outro a tempo parcial - não tem possibilidade de prestar esse acompanhamento ou apoio. O cumprimento pela requerente do seu atual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor do período supra aludido a partir das 18.30h momento em o infantário encerra para cuidar e acompanhar a sua filha bem como aos Sábados e Domingos. (...) A requerente sugeriu tal horário (...) de forma a poder recolher a menor ao infantário e ficar com ela após esse momento, e acompanha-la aos Sábados e Domingos nos períodos supra não tendo qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas como parece ser essa a V/ interpretação. (...) Com efeito, a requerente faz por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho no horário a que presentemente se encontra adstrita, uma vez que, como de resto é do V/ conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa, nas proximidades da área em que reside, que possam recolher a menor no infantário ou acompanhá-la no período que se segue ao seu encerramento, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço e ainda que assim sucedesse, certamente não conseguiria suportar os encargos e custos inerentes a tal. (...) Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada por V. Exas, a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar nova colaboradora para substituir a Requerente no período em que está ausente. Com efeito, existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la. Aliás nos períodos de ausência da requerente - férias, baixas ou quaisquer outro - é um dado adquirido que o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância. (...) E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstratas e vagas, amputadas de qualquer fato concreto que as materialize ou consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido. (...) não consta o motivo justificativo da recusa na forma determinada pela lei, por ausência da indicação concreta dos fatos e circunstâncias que integram as "exigências imperiosas do funcionamento da empresa", ou "na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável" e fundamentam a V/ recusa. (...) Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundadamente ponderosas. (...)".

1.5 Constatam do processo remetido à CITE os seguintes documentos: Declaração da Junta de Freguesia e Horários de trabalho praticados na entidade empregadora.

1.6 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. 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”.

2.2. 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.

2.3. 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”.

2.4. 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.

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

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

2.7. 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; (…)”.

2.8. No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.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”.

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”.

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”.

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”.

2.9. O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

“(…) 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;

b) Declaração da qual conste:

i - que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.(...)

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. (...)”.

2.10. Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º, que: “ (...) O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal”.

2.11. E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º que a entidade empregadora deve: (...) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

2.12. De acordo com o referido no 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 término 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.

2.13. De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas 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. Assim, as entidades empregadoras devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.14. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível pelo período de 8 anos, que compreende: " (...) *segunda a sexta-feira das 09:30 às 18:00 horas, com trinta minutos de intervalo para refeição, sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo (...)*".

2.15. 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 a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal a 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.

2.16. A entidade empregadora refere quais os turnos rotativos existentes no serviço onde a trabalhadora exerce funções, referindo o seguinte: " (...) *os turnos existentes para o serviço (...) ao qual a mesma está afeta, decorrem entre o período que vai das 12h às 23h, (...). Dentro daquele período, são fixados turnos rotativos para os trabalhadores daquele sector, que variam entre as seguintes horas: 12h às 15h; das 18:30 ou das 19h ou das 20h às 23h. (...)*". Tendo ainda indicado que " (...) *Considerando o número de 27 (vinte e sete) trabalhadores afeto a esta unidade, note-se que: (...) três são elementos da equipa de direção de loja (...), os quais, por força das funções operacionais e administrativas específicas que desempenham - inerentes à gestão de turno pelos quais são responsáveis -*

- tem forçosamente de lhes atribuídos horários de trabalho que contemplem turno inteiro (manhã, intermédio ou tarde), **sendo os únicos colaboradores que entram ao serviço ao início da manhã** (nomeadamente o período das 9h às 12h), para assegurar a abertura da loja e o exercício das funções específicas inerentes à sua categoria e ainda administrativas de gestão de turnos e da unidade. (...)”.

2.17. Assim, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário de funcionamento do serviço onde a requerente desempenha as suas funções, uma vez que esta pede para iniciar a sua atividade às 09:30h e terminar às 18:00h (com trinta minutos de intervalo para refeição) e a entidade empregadora dispõe de turnos rotativos, sendo que nenhum dos turnos, no serviço onde a trabalhadora exerce funções, se inicia às 9.30 h ou termina às 18.00h.

2.18. A CITE entende ser razoável que a duração mínima do intervalo de descanso do horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos da alínea c) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, possa ser de 30 minutos, com a finalidade essencial de aqueles poderem conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a sua vida familiar (Parecer n.º 15/CITE/2010).

2.19. Assim, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no horário de funcionamento do serviço onde a requerente desempenha as suas funções.

2.20. Alega a entidade empregadora que “ (...) não resta outra alternativa à Empresa senão atribuir a V. Exa. — em igualdade de circunstâncias com os restantes elementos da loja igualmente com responsabilidades parentais perante filhos menores de idade, folgas rotativas, em ordem ao cumprimento ao princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores (que se encontram em idênticas ou similares circunstâncias) não pode ser aplicado no seu caso tratamento diferente, sob pena de tratamento discriminatório injustificado. (...) ”. Todavia, o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos de idade ou dependentes, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa. Tão pouco colhe o argumento de que a distribuição rotativa dos horários de trabalho é obrigatória e imperativa, porquanto face ao carácter especial do regime da parentalidade, e no tocante ao artigo 56º do CT, este

normativo sobrepõe-se às normas do regime geral do CT relativos ao horário de trabalho - artigos 97º e 200º e seguintes do CT, quando em confronto e que este só cede perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.

2.21. Significa isto que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho quer, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível com dispensa do horário noturno, quer 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 tais circunstâncias não desvirtuarem a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

2.22. Em prisma diverso e 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 pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe 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.

2.23. Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

2.24. 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro do horário de funcionamento dos serviços da entidade empregadora.

3.2 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 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.