

PARECER N.º 312/CITE/2018

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 867/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 24.04.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de caixeira até 3 anos.

1.2. Em 05.04.2018 a trabalhadora, solicitou à entidade empregadora autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Eu, ..., Caixeira até 3 anos, a exercer funções na ... do ..., nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, venho requerer o horário flexível de trabalhar com responsabilidades familiares, uma vez que a menor tem idade inferior a 12 (doze) anos e que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.

Como é de vosso conhecimento, tenho uma filha, (...) de 2 (dois) anos, atendendo à idade da mesma e à realidade familiar monoparental, presto-lhe cuidados diários imprescindíveis para o seu desenvolvimento.

Pretendo que me seja atribuído um horário flexível compreendido entre as 09h30 e as 18h30 em dias úteis, tendo como folgas fixas o Sábado e o Domingo de modo a não desregular os horários de sono e descanso da minha filha, não prejudicando a nossa vida e bem-estar familiar e oferecendo estabilidade horária à mesma.

Este requerimento vigorará provisoriamente até a minha filha dar entrada no Ensino Básico, previsível para 01-10-2022, sendo que será reavaliada a necessidade de prolongamento do mesmo, nessa data.

O pedido em causa tem por base o facto de ser mãe solteira, que se desloca de transportes públicos, que não tem retaguarda familiar que auxilie no

acompanhamento e cuidado da menor e à sua total dependência maternal. O progenitor da menor não presta auxílio em termos de acompanhamento a todos os cuidados diários da mesma.

Recorro a uma instituição de ensino para cuidar da minha filha enquanto trabalho, não tenho capacidade económica de colocar a minha filha em outra instituição durante todos os turnos estabelecidos no horário de funcionamento do local de trabalho acima mencionado, uma vez que estes são estabelecidos entre 09h30 e as 23h, com folgas e turnos rotativos.

Face às razões expostas e a fim de poder cumprir os meus deveres maternais para com a minha filha e poder usufruir de uma vida familiar compatível com a realização profissional, venho solicitar que me seja atribuído, com efeitos de 30 dias após a receção do presente, o regime de flexibilidade aqui apresentado.

(...)”.

- 1.3.** A 13.04.2018, a trabalhadora foi notificada, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Relativamente ao assunto identificado em epígrafe, acusamos a receção da v/carta datada de 04/04/2018, cujo conteúdo mereceu a n/melhor atenção e relativamente à qual, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho, somos a comunicar a V. Exa. o seguinte:

1. Mediante carta recebida por esta Empresa em 05/04/2018, veio V. Exa. solicitar a alteração do v/horário de trabalho para o regime de horário de trabalho flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, por se tratar de trabalhadora com responsabilidades familiares, uma vez que tem uma filha menor a seu cargo, com 2 (dois) anos de idade, que integra o seu agregado familiar, vivendo consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração que anexou;

2. Para tanto, alegou V. Exa., em síntese, que é mãe solteira, que se desloca de transportes públicos, que não tem retaguarda familiar que a auxilie no acompanhamento e cuidado da sua filha menor, competindo-lhe a si a prestação de cuidados diários imprescindíveis para o desenvolvimento da mesma, uma vez que o progenitor da menor não lhe presta qualquer auxílio naquelas tarefas;

3. Assim e pelas razões expostas na v/missiva a que ora se responde, V. Exa. solicitou a alteração do v/horário de trabalho para o regime de horário flexível, solicitando um horário flexível de segunda-feira a sexta-feira, entre as 9h30m e as 18h30m, tendo como folgas fixas o sábado e o domingo, até a sua filha menor dar entrada no Ensino Básico, prevendo-se que tal ocorra em 01/10/2021;

4. A este respeito, antes de mais, cumpre referir que esta Empresa, na qualidade de v/Empregadora, compreende naturalmente os motivos invocados por V. Exa. na carta a que ora se responde e as dificuldades de ser mãe solteira, sendo certo que esta Empresa sempre procurou facilitar aos seus trabalhadores a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar;

5. Sucede, porém, que por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento comercial onde V. Exa. presta o seu trabalho, não é possível aceder ao v/pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível, sendo, pois, intenção desta Empresa, na qualidade de v/entidade empregadora, recusar o v/pedido de alteração de horário para o regime de horário flexível, pelos motivos e fundamentos que passaremos a expor;

(...)

9. De todo o modo, ainda que o horário solicitado por V. Exa. fosse um horário flexível, existem motivos imperiosos do funcionamento da empresa e do estabelecimento onde V. Exa. presta trabalho que impedem a aceitação por parte da Empregadora do v/pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível, pois,

10. Como é do v/ conhecimento, o estabelecimento comercial onde V. Exa. presta a sua atividade profissional ao serviço desta Empresa, entenda-se, a loja sita no Centro Comercial (...), tem o seguinte período de funcionamento: das 9h:30mn às 23h:00mn;

11. Por seu turno, o quadro de pessoal da referida loja é composto por 5 (cinco) trabalhadoras, a saber, as trabalhadoras (...) sendo que, 4 (quatro) das referidas 5 (cinco) trabalhadoras têm filhos com idade inferior a 12 (doze) anos;

12. Para assegurar o período de abertura e funcionamento da loja, o trabalho no estabelecimento é organizado em regime de turnos rotativas,

13. Sendo que, todas as trabalhadoras do estabelecimento prestam o seu trabalho em regime de turnos rotativos,

14. *Motivo, aliás, pelo qual foi V. Exa: contratada para exercer a sua atividade profissional ao serviço desta Empresa em regime de turnos rotativas, como consta expressamente do v/contrato de trabalho e que V. Exa. aceitou, o que foi determinante para a formação da vontade de a Empresa a contratar;*

15. *Os turnos em vigor na loja são os seguintes (conforme Doc. 1):*

- De domingo a Sexta-feira:

a) Turno da Manhã:

das 9h30m às 18h30m, com intervalo das 13h00m às 14h00m;

das 10h00m às 19h00m, com intervalo das 14h00m às 15h00m;

b) Turno Intermédio:

das 12h00m às 21h00m, com intervalo das 16h00m às 17h00m;

c) Turno da Noite:

das 14h00m às 23h00m, com intervalo das 18h00m às 19h00m;

-Ao sábado:

a) Turno da Manhã:

das 9h30m às 18h30m, com intervalo das 13h00m às 14h00m;

das 10h00m às 19h00m, com intervalo das 14h00m às 15h00m;

b) Turno Intermédio:

das 12h00m às 21h00m, com intervalo das 16h00m às 17h00m;

c) Turno da Noite:

das 14h00m às 23h00m, com intervalo das 18h00m às 19h00m;

16. *A escala de rotação é semanal, ou seja, semanalmente cada uma das trabalhadoras da loja, após o gozo do respetivo descanso semanal, muda de turno;*

17. *Com efeito, no estabelecimento comercial em questão existe um sistema de horários rotativos e encadeados, sendo através deste sistema que a empresa consegue assegurar o período de abertura do estabelecimento e garantir que está sempre presente na loja o número mínimo de trabalhadores necessário para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento;*

18. *Em consequência, a pretensão de V. Exa. de passar a trabalhar em regime de horário flexível, entre as 9h30m e as 18h30, de Segunda a Sexta-feira, até 01/10/2022, a ser aceite, impediria o normal funcionamento do estabelecimento, causando graves prejuízos, pois que o quadro de pessoal desta loja é composto*

por apenas 5 (cinco) elementos, aqui se incluindo V. Exa., sendo necessário assegurar o período de funcionamento da loja que é das 9h30m às 23h00m, diariamente e todos os dias da semana, sendo que todas as trabalhadoras do estabelecimento prestam o seu trabalho em regime de turnos rotativas, nos termos acima referidos, por forma a ser possível assegurar o período de abertura da loja e garantir as necessidades de organização e funcionamento do estabelecimento, que de outro modo não seria possível;

19. Acresce que, caso o v/pedido fosse aceite, este teria como resultado a sobrecarga horária das restantes trabalhadoras do estabelecimento, bem como, implicaria que, para assegurar o período de abertura da loja, as mudanças de turno das restantes trabalhadoras do estabelecimento não pudessem ser efetuadas apenas após o respetivo descanso semanal, em clara violação do disposto no art. 221.º n.º 4 do Código do Trabalho, o que não se revela admissível e, ainda, a que os horários de trabalho das restantes trabalhadoras da loja fossem unilateralmente alterados pela Empresa, passando estas a assumir sempre os turnos da noite, com exceção das folgas de V. Exa, durante um período de 4 (quatro) anos (até 01/10/2022), sendo que também estas têm responsabilidades familiares e filhos menores a seu cargo, possuindo direitos e garantias que cumpre assegurar, cabendo à empresa proporcionar a todos os seus trabalhadores condições que lhes permitam conciliar a atividade profissional com a sua vida familiares, em respeito pelo princípio da igualdade e pela legislação em vigor, incluindo nomeadamente as normas vigentes em matéria de duração e organização do tempo de trabalho;

20. Com efeito, o necessário cumprimento de deveres legais pela Empresa, condiciona a atribuição, em absoluto e de forma permanente, do regime de horário flexível requerido por V. Exa.;

21. Caso se admitisse a alteração do v/horário de trabalho para o regime de horário flexível solicitado por V. Exa., esta Empresa ver-se-ia impossibilitada de assegurar o período de abertura da loja e garantir que está sempre presente na loja o número mínimo de trabalhadores necessário para assegurar o normal funcionamento do estabelecimento e para dar resposta às necessidades de organização e funcionamento do mesmo, caso em que seria obrigada a contratar um novo trabalhador para assegurar o v/trabalho no período de abertura da loja

e garantir o normal funcionamento do estabelecimento, o que é absolutamente inoportável em termos económicos para a Empresa, não podendo esta suportar tal acréscimo de custos, especialmente no atual contexto de recessão económica, que tem tido significativo impacto na Empresa, sendo suscetível de colocar em risco a própria viabilidade da loja em questão, cujos resultados são já negativos;

22. Por tudo o exposto, o regime de horário flexível solicitado por V. Exa. não poderá ser aceite pela Empregadora, em virtude de exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento em questão que obstam ao mesmo, nomeadamente por não ser possível conciliar esse regime de horário de trabalho flexível como os horários de trabalho das demais trabalhadoras da loja, nem reorganizar a equipa nesse sentido, sendo que a prestação de trabalho nos termos solicitados prejudicaria gravemente o normal funcionamento do estabelecimento, podendo causar prejuízos graves e irreversíveis que colocariam em sério risco a prossecução da atividade e o funcionamento da loja, bem como a própria manutenção do estabelecimento em atividade, motivo pelo qual possível aceitar o v/pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível;

23. Acresce que, V. Exa. não logrou demonstrar, como lhe competia, que o outro progenitor da criança (menor), sobre o qual também recaem responsabilidades parentais, não presta qualquer auxílio na educação da sua filha;

24. Por outro lado, a aplicação do horário flexível é requerida até ao ano de 2022, ou seja, durante mais de 4 (quatro) anos;

25. Ora, a Empresa não tem qualquer possibilidade de prever a evolução do seu negócio, por um período de tempo tão longo e, conseqüentemente, não consegue determinar as necessidades de organização do tempo de trabalho dos seus trabalhadores num período de tempo tão dilatado;

26. Logo, a Empresa não se pode comprometer em atribuir-lhe um horário de trabalho por um período de tempo tão longo. dada a impossibilidade de prover quais as necessidades da loja a longo prazo;

27. Pelo que, resulta evidente a total impossibilidade - e até desproporcionalidade, face ao dano que resultaria para a Empresa - de aceitação da prática do horário de trabalho que propõe;

28. Em face do exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a V. Exa. que é intenção desta Empresa, na qualidade de v/Empregadora, recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível nos termos solicitados, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento em questão, nos termos e pelos motivos acima referidos;

(...).

1.4. Do processo apreciação da mandatária da trabalhadora, com data de 23.04.2018, de acordo com o que a seguir se escreve:

“Exm^{os} sr^{os}.

Venho pela presente, e na qualidade de advogada nomeada a ..., v/ funcionária (...).

Por estar em tempo, vem nos termos e para os efeitos do disposto nos art^{os} 56.º e 57.º do Código do Trabalho, indicar que reitera todo o conteúdo da sua comunicação anterior (de 04.04.2018) rececionada por V. Ex^{as}.

Assim, atentas as suas responsabilidades familiares, pelo facto de ser mãe solteira de uma criança de 2 anos, sem que tenha qualquer retaguarda familiar que a auxilie no acompanhamento e cuidado da sua filha menor, nem mesmo do progenitor desta, e pelo facto de se deslocar de e para o seu local de trabalho de transportas públicos, cfr. comprovativos já anteriormente enviados, veio requerer a prestação do seu trabalho em regime de horário flexível, compreendido entre as 9h30 e as 18h30, com folgas fixas ao sábado e domingo, num período de pelo menos 4 anos, até à entrada da criança no ensino básico.

Acrescente-se que a recusa de V.Exas se fundamentou em motivos imperiosos do funcionamento da empresa e do estabelecimento onde a n/ cliente presta funções indicando que a aceitar-se a alteração do horário de trabalho conforme requerido resultaria na sobrecarga horária das restantes trabalhadoras do estabelecimento, bem como a violação do descanso semanal daquelas, pelo que V.Ex^{as} se veriam “obrigados” a contratar um novo trabalhador para assegurar o “normal funcionamento do estabelecimento, e que tal seria absolutamente inoportável em termos económicos para a Empresa, não podendo esta suportar tal acréscimo de custos especialmente no atual contexto de recessão económica, que tem tido

significativo impacto na Empresa, sendo suscetível de colocar em risco a própria viabilidade da loja em questão, cujos resultados são já negativos”.

Acontece porém que, no estabelecimento comercial onde a n/ cliente presta as suas funções existem atualmente 6 funcionárias e não 5, como indicado por V.Ex^{as}, pois no dia 9 de Abril de 2018, i.e., já depois de requerido pela n/cliente a prestação do seu trabalho em regime de horário flexível - foi admitida a funcionária (...), que a partir dessa data começou a desempenhar funções da categoria de Caixeiro(a), tendo-lhe sido atribuído o n.º mecanográfico(...), cfr. horário de trabalho de Abril, que ora se junta.

Ora, como tal não se pode aceitar a fundamentação de V. Ex^{as} para a recusa na alteração de horário conforme requerido!

(...)”.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/a trabalhador/a, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o

trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.3.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.3.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.4.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.
- 2.4.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 2.4.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7. No contexto descrito a trabalhadora solicitou a atribuição de horário flexível, compreendido *“entra as 09h30 e as 18h30 em dias úteis, tendo como folgas fixas o sábado e o domingo”*.
- 2.8. Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.9. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora e contrariamente ao referido pela entidade empregadora no âmbito da intenção de recusa, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.10. O mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo

de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

- 2.11.** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já enunciadas na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.12.** Assim, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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 organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.13.** Na verdade, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.
- 2.14.** Com efeito, a empresa não alega de forma clara e precisa os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face

aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora requerente.

- 2.15.** Neste contexto, do horário junto ao processo pela trabalhadora verifica-se a existência de mais uma trabalhadora para além da totalidade de trabalhadores/as mencionados/as na intenção de recusa. Mais se refira que não resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada horário/turno nem a demonstração que determine a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento daquele serviço ou que aquela trabalhadora seja insubstituível.
- 2.16.** Importa ainda aludir para o facto de a entidade empregadora referir que a trabalhadora *“não logrou demonstrar, como lhe competia, que o outro progenitor da criança (menor), sobre o qual também recaem responsabilidades parentais, não presta qualquer auxílio na educação da sua filha”*. A este propósito diga-se que não é exigido à trabalhadora que comprove que o outro progenitor *“não presta auxílio na educação da sua filha”*, aliás o artigo 56.º do Código do Trabalho prevê que o direito ao horário flexível pode *“ser exercido por qualquer um dos progenitores ou por ambos”*.
- 2.17.** Além do anteriormente explanado, o facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos de idade, não é, por si só, motivo justificativo para uma intenção de recusa de horário flexível.
- 2.18.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 2.19.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das

trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, 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 1+ DE MAIO DE 2018, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA, COM O VOTO CONTRA DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS.