

PARECER N.º 215/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
Processo n.º 1384/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado a 01.04.2019 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 naquela empresa.

1.2. Em 12.03.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(...) A/C Recursos Humanos

(...), operadora de loja, a exercer funções na empresa (...), residente na (...), vem ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, expor e requerer o seguinte:

A requerente é mãe de (...) com a presente idade de 6 anos, nascida a (...) e também (...), com a presente idade de 3 meses nascida a (...).

A identificação das filhas integra o agregado familiar da requerente, vivendo com estas em comunhão de mesa e habitação.

As suas filhas (...) e (...), frequentam o externato (...) em (...) com o horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, entre as 07:30 horas e as 19:30

horas, encontrando-se encerrado aos feriados e fim-de-semana consoante declaração em anexo.

Assim, estando as referidas filhas dependentes dos cuidados da requerente, tem esta estrita necessidade que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, cujo a prestação de trabalho se compreende nos dias úteis, ou seja de segunda a sexta-feira, e entre, em cada dia, das 10:00 horas e 19:00 horas.

Para os aludidos efeitos pretendo que o horário flexível ora requerido perdure até às filhas da requerente completarem a idade de 12 anos.

Para os devidos efeitos, declaro ser a única progenitora que possa cumprir com as responsabilidades familiares sendo a mesma a única a residir com ambas, conforme declaração em anexo. (...) "

1.3. Em 25.03.2019, a trabalhadora foi notificada por email da intenção de recusa com os fundamentos abaixo transcritos:

"(...) Exma. Senhora,

Em seguimento do pedido de horário flexível apresentado por V.exa., e por nós rececionado em 12 de março de 2019, vimos, por este meio, demonstrar a nossa intenção em recusar o pedido formulado por v.exa.

Neste momento, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, a sua entidade empregadora encontra-se impossibilitada de aceder ao pedido de horário flexível por v.exa., apresentado. Na loja em que v.exa., exerce as suas funções, existem várias trabalhadoras a beneficiar de uma redução de horário obrigatória, por se encontrarem em período lactante. Sendo que, se prevê, inclusivamente, um aumento do número de trabalhadoras a beneficiar dessa redução de horário pela previsão de regresso ao trabalho de uma outra trabalhadora nessas condições.

Assim revela-se impossível, para o normal funcionamento da loja, conceder a v.exa., o horário flexível nos termos por si requeridos. Tal colocaria em risco a produtividade e funcionamento da loja, como, ainda,

estaria em causa a rotatividade dos turnos dos restantes trabalhadores. Os trabalhadores que não beneficiam de qualquer estatuto de horário flexível ou diminuído, seriam obrigados a trabalhar mais noites e fins-de-semana, o que, claramente, põe em causa as regras da rotatividade e mudança de turnos, bem como o número de domingos por ano a que cada trabalhador pode trabalhar. Ao conceder a v.exa., o horário pretendido, estar-se-á a afetar os direitos dos restantes trabalhadores.

Para fazer face a todas estas questões, a (...), ver-se-ia obrigada a contratar um novo funcionário, o que representa um risco acrescido à sustentabilidade da loja em questão, e conseqüentemente, poria em causa todos os postos de trabalho aí existentes.

Além de tudo o vertido até aqui, acresce que v.exa., não logrou provar não ter qualquer suporte familiar de apoio e acompanhamento das duas menores, que lhe permitam continuar a cumprir com as suas obrigações laborais nos termos em que têm sido cumpridas até ao momento.

Pelo exposto, e na expectativa da melhor compreensão de v.exa., demonstramos, por este meio ser intenção da (...), recusar o pedido de horário flexível formulado por v.exa.

Nestes termos, e de acordo com o disposto no artigo 57.º n.º4 do Código do Trabalho, fica v.exa., notificada para, querendo, num prazo de 5 dias apresentar por escrito a sua apreciação relativamente à intenção de recusa do pedido nos termos supra expostos, após o qual o processo será remetido para a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (...). "

1.4. A trabalhadora em 28.03.2019, apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

Exmos. Senhores,

Efetuei a v.exas., no passado dia 11 de maro de 2019, um pedido de adaptação do meu horário de trabalho para um regime de horário em trabalho flexível.

O pedido foi efetuado por eu reunir na íntegra todas as condições necessárias para que me possa ser aplicado esse regime específico, tal como vem regulado nos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, a saber:

Tenho duas filhas menores, de 6 anos e 4 meses, que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração emitida em 8 de março pela junta de freguesia de (...), e devidamente anexa ao pedido efetuado.

Tal como legalmente previsto, indiquei ainda os limites das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, respeitando o facto de continuar a exercer 8 horas de trabalho diário.

Indiquei o prazo previsto para esse horário de trabalho em regime de horário em trabalho flexível e juntei os documentos necessários, como seja a declaração de funcionamento do externato onde as menores estão inscritas.

No dia 25 de março recebo um email remetido por parte dos Recursos Humanos da entidade empregadora que me indica ser intenção da mesma recusar o pedido efetuado.

Como justificação, dizem que essa recusa se deve a exigências imperiosas do funcionamento da empresa (critério legal e genérico, sem fundamento para qualquer recusa se não for devidamente comprovado).

Afirmam ainda que na loja na qual eu exerço as minhas funções existem várias trabalhadoras a beneficiar de uma redução de horário obrigatória, por se encontrarem em período lactante.

(Nesta altura, para uma maior facilidade de análise, descrevo a situação laboral até à presente data):

Em maio de 2018 eu estava a exercer função de chefe de loja na (...), no centro comercial (...), com um horário fixo de segunda a sexta-feira entre as 10 e as 19.

No entretanto, fiquei de baixa médica devido à gravidez.

Em fevereiro de 2019 quando me dirigi à loja para efetuar a legal marcação de férias, foi-me dito que, por ordem superiores da entidade empregadora, eu deixaria de ter o horário de segunda a sexta-feira das 10h às 19h com a justificação que não podia existir exceções.

Perante esta situação, o primeiro ponto que creio importante focar é que não existe qualquer trabalhador da loja na qual exerço funções em período lactante nem com horário reduzido. Esta situação terá de ser devidamente comprovada nos locais devidos pela entidade empregadora, pois a única situação de exceção que existe na realidade é a baixa médica por gravidez de uma trabalhadora.

Depois afirmam v.exas. que se me concedessem o meu direito legal de trabalho em horário flexível estariam a "afetar os direitos dos restantes trabalhadores".

Pois a realidade é que este regime, legalmente introduzido para proteger trabalhadores em situações excecionais é exatamente isso, um regime excecional.

Não pode a minha situação ser comparada com a de outros trabalhadores que não podem ser alvo desse regime de exceção.

Tal como não podem prejudicar o trabalhador menor, a trabalhadora grávida, puérpera e lactante, o regime de proteção na parentalidade.

Para assegurar esse tratamento prevê o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do estado de direito democrático, impetrando o tratamento do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, proibindo o arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

Se desde dezembro de 2017 eu pratico o horário de trabalho das 10h às 19h de segunda a sexta-feira, não se entende como a manutenção de

algo que acontece há cerca de 15 meses pode agora causar tantos alegados e não provados danos à entidade empregadora.

Esta proposta de recusa vai ainda contra toda a legislação internacional, europeia e nacional, na qual se pretende eliminar as desigualdades entre homem e mulher no local de trabalho, se defende que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações, se defende que os trabalhadores com filhos dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis, sendo que as mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-los.

Referem, ainda v.exas., na intenção de recusa que eu não logrei provar que não tinha qualquer apoio familiar e de acompanhamento das duas menores que me permitam continuar a cumprir com as minhas obrigações laborais como têm sido cumpridas até ao momento.

Relativamente a este ponto sempre direi que, tal como é facilmente comprovável, eu fazia um horário como supra descrito, o que me possibilitava deixar e ir buscar a minha filha ao externato e ficar com a mesma ao fim de semana.

Nesta fase, v.exas., querem impor-me um horário por turnos que inviabilizaria essa situação. Acresce ainda o facto de agora ter duas filhas e creio que esta parte não carece de mais explicação.

Tenho a meu cargo ambas as crianças como comprova a declaração junta e sou mãe solteira, tal como como comprova o registo junto da Segurança Social. Não se entende onde querem chegar com estas afirmações, que mais teria eu de provar?

Salvo melhor opinião, quem terá de provar os fundamentos da recusa serão v.exas., e provar o porque de me estarem a querer proibir de utilizar

um direito meu, criando desta forma um stress e um desgaste familiar completamente inesperado e lamentável.

Com esta proposta de decisão v.exas., violam o disposto no n.º 1 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) que 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.”.

Violam ainda o disposto na alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), que prevê 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”.

Com base em todo o exposto, creio ser certo que v.exas., não lograram provar nenhuma das únicas situações que permitem negar o pedido por mim efetuado, como seja:

- 1- Alegar e demonstrar, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa.*
- 2- Impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.*

A esta obrigação limitaram-se v.exas., a replicar de forma vaga e genérica o disposto na lei, não provando de forma objetiva e inequívoca que esta aprovação poria em causa o funcionamento da loja (relembra-se que mencionaram ainda situações de várias trabalhadoras em período lactante, o que, não sendo relevante para o meu caso, pois eu estou na mesma situação e não me poderiam prejudicar, carece de prova do mesmo, pois tal como indiquei supra, tal não corresponde à realidade) ou sequer lograram demonstrar que eu não poderia ser substituída na minha função.

A indicação da amplitude horária diária em que pretendo exercer a minha atividade profissional, por forma a ser possível gerir e assegurar as minhas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, é a indicação possível que permite o cumprimento das responsabilidades familiares, bem como as profissionais.

Caso v.exas., mantenham a decisão em recusar o pedido efetuado, estarão em violação da obrigação de me proporcionar as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, entrando em violação, entre outros, do disposto nos artigos 127.º n.º 3, 212.º n.º 2 alínea b) do Código do Trabalho bem como do artigo 59.º n.º 1 alínea b) da CRP.

Nos termos legais aguardo a aceitação do pedido efetuado ou pelo envio legal para a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, onde o processo seguirá os seus devidos trâmites (...).

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 dispondo 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 2010/18/UE 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).

2.7. 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. 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.

2.9. 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.”*.

2.10. 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; (…)”.

2.11. 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.

2.12. O 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).

2.13. 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.

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

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

2.16. 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.

2.17. 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”.

2.18. 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.

2.19. A intenção do legislador que subjaz à feitura 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.

2.20. Tem sido entendimento 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

2.21. 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 consubstancia 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.

2.22. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus 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.

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. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.24. 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 dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.25. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de 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 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.

2.26. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta, solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido das 10h às 19h, nos dias úteis (segunda-feira a sexta-feira).

Alega para o efeito, que tem 2 (duas) filhas menores, com 6 (seis) anos de idade e 3 (três) meses respetivamente, indicando que o horário solicitado, vigorará até à filha mais nova atingir 12 (doze) anos de idade.

2.27. 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 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.

2.28. As alegações da entidade empregadora, no que respeita aos constrangimentos do serviço, *são* genéricas, abstratas e vagas, não apresentando razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que não demonstra de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não refere quantos turnos existem, quantos trabalhadores são necessários para cada turno, bem como não indica qual ou quais os períodos de tempo que ficam a descoberto, caso a trabalhadora exerça as suas funções no horário solicitado.

2.29. A entidade empregadora não alega quais 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.

2.30. Com efeito, a entidade empregadora não demonstra, inequivocamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nomeadamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, nem

quais os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente assegurados, nem demonstra que não existem outros trabalhadores para assegurar convenientemente o serviço, face aos meios humanos disponíveis.

2.31. De facto, não resulta demonstrado, como é que a atribuição do horário solicitado, poderia consubstanciar motivos imperiosos de funcionamento da empresa, quando, como esclarece a trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, o horário tem sido praticado por esta, desde dezembro de 2017.

2.32. Relativamente à alegação da entidade empregadora “(...)Na loja em que v.exa., exerce as suas funções, existem várias trabalhadoras a beneficiar de uma redução de horário obrigatória, por se encontrarem em período lactante (...)”, sem embargo da decisão deliberada e uma vez que se afigura a existência de outros/as trabalhadores/as a gozar de direitos relacionados com a parentalidade, esclarece-se o seguinte:

2.32.1 Tal como doutrina no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt.](http://www.cite.gov.pt), não é possível considerar a existência de um “*numerus clausus*” para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”

2.33. 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.

2.34. Sem prejuízo do exposto, refira-se que 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.

2.35. 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 ...

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, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de

Junho, 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 17 DE ABRIL DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.