

PARECER N.º 517/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 3476/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 30.08.2019 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 02.08.2019 a entidade empregadora rececionou por carta com aviso de receção, o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(...) Exmos. Senhores,

Como é do vosso conhecimento fiz um pedido de flexibilidade de horário em 18 de dezembro de 2017 do qual vossas excelências recusaram e que a CITE processo 154-FH/2018, emite parecer n.º 77/CITE/2018 desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível, que ainda não estou a praticar visto que estou a amamentar o nosso filho.

Face à necessidade de serviços do meus esposo e pai da criança, ... e de características próprias do seu posto, o seu horário varia ao longo das 24h00 inclusive aos fins de semana.

Durante os fins de semana, os familiares a quem recorriamos para a guarda da criança deixaram de ter disponibilidade para tal, visto que ambos são ...(...) e não se encontram a residir perto da nossa residência.

Perante esta realidade, venho por este meio solicitar que o horário flexível seja:

- De segunda a sexta-feira das 08h00 às 18h00;*
- Folga ao sábado e domingo;*
- Estou disponível se for necessário a praticar horário flexível em regime de jornada contínua.*

Por ser verdade junto em anexo:

- Declaração da junta de freguesia;*
- Declaração ... em (...);*
- Declaração da IPSS de (...)*

Certa da vossa melhor atenção, recebam os meus melhores cumprimentos. (...)”.

1.3. Em 19.08.2019, a trabalhadora foi notificada por carta com remessa de 16.08.2019, da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

“(...) Exma. Senhora,

Tendo presente a sua comunicação de 31/07/2019, rececionada nos nossos serviços no dia 02/08/2019, através da qual, nos veio solicitar que lhe fosse atribuído um horário no regime de horário flexível, se necessário, em jornada contínua, de segunda-feira a sexta-feira, com entrada às 8:00 e saída às 18:00, sendo os dias de descanso semanal o sábado e o domingo, a fim de poder assegurar maior apoio ao seu filho (...), vimos comunicar-lhe que os nossos Recursos Humanos, depois de analisarem a organização dos tempos de trabalho para o funcionamento e abertura da loja onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional, concluíram que poderá ficar afeta ao

horário de trabalho semanal de 40 horas, distribuído por 8 horas diárias que infra se discrimina:

. De segunda-feira a sexta-feira, das 9h30m e saída às 18h, com 30 minutos de pausa para refeição;

. Dias de descanso semanal: - 1.ª semana: 4.ª e Sábado

- 2.ª Semana: 4.ª e Domingo

- 3.ª Semana: 4.ª e Sábado

Quanto ao pedido para lhe atribuirmos o gozo de folgas fixas ao sábado e ao domingo, entendemos à luz dos preceitos legais para o efeito, que o mesmo não se enquadra na noção de horário flexível contida na disposição legal do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Porém, considerando a importância dos argumentos que invocou no seu pedido, os Recursos Humanos desta empresa, analisaram a possibilidade de lhe poder atribuir os referidos dias de descanso semanal, tendo chegado à conclusão que não é possível satisfazer a pretensão de V.ª Exa., como se passa a demonstrar. Como é do seu conhecimento, dentro do organograma do n/ estabelecimento comercial V.ª Exa. encontra-se integrada na equipa de vendedores ..., sendo que os horários de todos os vendedores das equipas existentes na loja (vendedores ...), estão organizados de forma a garantir o bom funcionamento da loja e o equilíbrio entre os recursos e as necessidades de venda.

Face ao supramencionado, verifica-se que os dias onde se registam as maiores vendas e a afluência de clientes é ao sábado e ao domingo, conforme as percentagens indicadas no quadro abaixo:

<i>Dia da semana</i>	<i>Vendas</i>	<i>Entrada de Clientes</i>
<i>2.ª feira</i>	<i>11.7%</i>	<i>11.8%</i>

<i>3.ª feira</i>	<i>11.6%</i>	<i>11.5%</i>
<i>4.ª feira</i>	<i>12.1%</i>	<i>12.0%</i>
<i>5.ª feira</i>	<i>13.0%</i>	<i>12.7%</i>
<i>6.ª feira</i>	<i>16.4%</i>	<i>15.0%</i>
<i>Sábado</i>	<i>19.6%</i>	<i>19.7%</i>
<i>Domingo</i>	<i>15.7%</i>	<i>17.3%</i>

Nesse sentido, os horários das equipas da loja estão organizados de forma a assegurar o ajustamento entre o fluxo de vendas e o número de funcionários em loja para garantir a sua cobertura.

Assim, os trabalhadores adstritos aos horários de 40 horas e 35 horas semanais, gozam um dia descanso semanal entre segunda-feira e sexta-feira, e gozam alternadamente o segundo dia de descanso ao sábado ou ao domingo.

Na verdade, V.ª Exa. por estar afeta a um horário de 40 horas semanais goza os seus dias de descanso na modalidade acima referida, ou seja, na 1.ª semana a 4.ª feira e ao sábado, na segunda semana, a 4ª feira e ao domingo e na terceira semana a 4.ª feira e ao sábado.

Os trabalhadores adstritos a um horário semanal a tempo parcial, tem as suas folgas distribuídas entre 2.ª a 6.ª, e uma folga mensal ao domingo.

Os trabalhadores que estão adstritos a um horário semanal de 40 horas ou 35 horas nas equipas de vendedores existentes na loja, gozam as suas folgas nos seguintes dias:

i) Vendedores ...

- ... (35h) - Comercial ... (responsável pelo ...)*

Folgas: 1.ª S: 6.ª e Sábado/ 2.ª S: 3.ª e Domingo/ 3.ª S: sábado e domingo.

- ... (40h) - Vendedora

Tem filho(s) menor(es) de 12 anos

Folgas: 1.ª S: 6.ª e Domingo/ 2.ª S: 6.ª e Sábado/ 3.ª S: 6.ª e Domingo.

ii) Vendedores de ...

- ... (35h) - Comercial ... (responsável pelo merchandising da secção ...)

Folgas: 1.ª S: 6.ª e sábado/ 2.ª S: 3.ª e domingo/ 3.ª S: sábado e domingo

- ... (40h)

Tem filho(s) menor(es) de 12 anos.

Folgas: 1.ª S: 2ª e domingo/ 2.ª S: 2.ª e sábado/3.ª S: 2.ª e domingo

iii) Vendedores:

- ... (35h) - Comercial ... (responsável pelo merchandising da secção ...)

Folgas: 1.ª S: 6.ª e sábado/ 2.ª S: 3.ª e domingo/ 3.ª S: sábado e domingo

- ... (40h) - Comercial ... (responsável pelo merchandising da secção ...)

Folgas: 1.ª S: sábado e domingo/ 2.ª S: 6.ª e sábado/ 3.ª S: 4.ª e domingo

- ... (40h) - Vendedora

Tem filho(s) menor(es) de 12 anos.

Está com horário flexível

Folgas: 1.ª S: 4.ª e sábado/ 2.ª S: 4.ª e domingo/ 3.ª S: 4.ª e sábado

iv) Vendedores:

- ... (40h) - Vendedora

Tem filho(s) menor(es) de 12 anos.

Folgas: 1.ª S: 3.ª e domingo/ 2.ª S: 3.ª e sábado/ 3.ª S: 3.ª e domingo

- ... (35h) - Vendedora

Tem filho(s) menor(es) de 12 anos.

Horário: 10h-18h

Folgas: 1.ª S: 2.ª e domingo/ 2.ª S: 2.ª e sábado/ 3.ª S: 2.ª e domingo

- ... (40h) - Vendedora

Tem filho(s) menor(es) de 12 anos.

Folgas: 1.ª S: 6.ª e sábado/ 2.ª S: 6.ª e domingo /3.ª S: 6.ª e sábado

Considerando o acima descrito, os Recursos Humanos concluíram que não existe nenhum trabalhador com as mesmas características funcionais, com o qual seja possível trocar o gozo das folgas, na medida em que os trabalhadores ... (equipa vendedores ...), ... (equipa vendedores ...), ... e ... (equipa vendedores ...), devido às funções que desempenham como responsáveis de merchandising, não se mostra exequível proceder a alteração do horário.

As trabalhadoras ..., ... e ... quando colocada a questão de troca de horários nenhuma delas aceitou.

Perante o acima exposto, os n/Recursos Humanos com o intuito de encontrarem uma solução que vá de encontro às necessidades de V.ª Exa., seria a aceitação de uma redução da carga horária semanal de 40 horas semanais, para 25 horas semanais, distribuído por cinco dias da semana, com entrada as

10h e saída às 15h, com folgas ao sábado e ao domingo, o que iria permitir a contratação a tempo parcial de 16 horas, para o fim-de-semana, de forma a não prejudicar a rentabilidade da loja.

Por fim, não corresponde a verdade o alegado por V.^a Exa., quanto ao facto de não ter sido atribuído o horário flexível, relativamente ao pedido rececionado a 28.12.2017, e sobre o qual foi emitido o parecer negativo da CITE, uma vez o horário de trabalho a que atualmente esta adstrita foi acordado entre a N/empresa e V.^a Exa., conforme a declaração assinada por si a 15 de março de 2018.

Acresce referir que, a N/empresa aceitou o requerido por V.^a Exa. a 11.09.2018, na medida em manifestou disponibilidade em alterar as folgas de forma a goza-las ao sábado e ao domingo, desde que o fizesse com uma antecedência de uma semana, para que fosse possível reorganizar os horários de trabalho e alterar as folgas dos seus colegas de trabalho, conforme a comunicação que lhe foi enviada a 23 de outubro de 2018.

Na expectativa, que entenda os motivos que não nos permitem satisfazer a sua pretensão nos termos solicitados, e que pondere as propostas que lhe apresentamos, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos. (...)

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

Exmos. Senhores,

O pedido de flexibilidade de horário de trabalho foi feito para que possa conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal e familiar de acordo com o 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Por ser impossível ao meu esposo e pai da criança poder acompanhá-la aos fins de semana por motivos relacionados com a atividade por si exercida e não tendo ninguém familiar a que possamos recorrer mantenho o meu pedido pois não tenho outra alternativa.

Por isto resta-me esperar pelo parecer da entidade competente sobre o meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho de forma a poder conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal e familiar.

Certa da vossa melhor atenção, recebam os meus melhores cumprimentos (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do

artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

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

e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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

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

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:
“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
b) *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)*”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe *“horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”*, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor

vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

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

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

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo

artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha

dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do

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

reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos,

concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta, solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível das 08h às 18h, de segunda a sexta feira, com folgas ao sábado e ao domingo.

Alega para o efeito, que tem 1 (um) filho menor de 12 anos.

2.28. 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.

2.29. Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem referir que o pedido da trabalhadora não se coaduna com o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do código do Trabalho, porquanto a trabalhadora, indica os dias de descanso semanal aos fins-de-semana.

2.30. Quanto a esta matéria, importa referir que tem sido entendimento maioritário desta Comissão, assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica em que dias da semana pretende usufruir do descanso semanal.

2.32. Tal como doutrina no Parecer/343/CITE/2017³: "(...) Considerar uma interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho (...)" .

2.33. Neste sentido, assistindo legitimidade à trabalhadora em solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos moldes em que o fez, à entidade empregadora cabia apresentar os motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, que permitisse concluir pela impraticabilidade do horário solicitado.

2.34. A verdade é que a entidade empregadora, limitou-se, em suma, a referir que os fins-de-semana, são os dias de maior fluxo de entradas de clientes em loja e de maior fluxo de vendas, bem como, a descrever o regime de folgas existentes para os trabalhadores com uma carga semanal de 35h e 40h.

2.35. De facto, os motivos imperiosos de funcionamento, não ficam devidamente demonstrados, uma vez que, a entidade empregadora não

demonstra de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não refere quantos trabalhadores/as existem, quantos turnos existem e quantos trabalhadores/as são necessários para cada turno, assim como, não comprova quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.36. 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 25 DE SETEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.