

PARECER N.º 564/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 3919/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 26.09.2019 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 1.ª caixeira naquela empresa.

1.2. Em 26.08.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(…), funcionária nesta empresa, na loja ... do ... com a categoria de 1.ª caixeira, venho por este meio solicitar que me seja atribuído um regime de horário flexível para assistência e acompanhamento aos meus dois filhos menores de 12 anos segundo o disposto no artigo 56.º e 57.º do código de trabalho e que vivem em comunhão de mesa e habitação comigo.

Este período é pretendido com uma duração de 3 anos.

Sendo solicitado o horário com entrada das 9:30 às 18:00 para que me seja possível a sua recolha nas escolas, uma vez que estas só têm prolongamento até às 19h, ou na impossibilidade de ser praticado este horário ser este das 10h às 19h. Contudo, não invalidando que nos dias de receção de mercadoria eu não possa entrar mais cedo. (...)”

1.3. Em 12.09.2019, a entidade empregadora remeteu por correio registado, que a trabalhadora rececionou em 16.09.2019 a intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(...) Exma. Senhora,

Tendo presente a sua comunicação datada de 25/08/2019, através da qual nos veio solicitar que lhe fosse atribuído um horário em regime de horário flexível, a fim de poder dar assistência aos seus dois filhos, ambos com menos de 12 anos de idade, vimos comunicar-lhe que não nos será possível satisfazer a sua pretensão, porquanto a atribuição do horário pretendido por V. Ex.^a iria colidir com os horários dos trabalhadores da loja onde exerce a sua atividade profissional, pondo em causa exigências imperiosas do funcionamento e da gestão da mesma, conforme passamos a expor:

O horário das 4 semanas de V. Ex. a é o seguinte:

(...)

Na segunda-feira e quinta-feira da primeira semana, não nos é possível atribuir-lhe outro horário, na medida em que a 2.^a feira é dia de camiã e a ... - segunda encarregada (ainda em licença de maternidade e com um bebé de 5 meses) está a fazer o horário da manhã.

A ... tem uma doença oncológica e 2 filhos menores de 12 anos.

Na quinta-feira, o camiã é feito pela ... (terceira encarregada) e pela ..., que também não pode trocar o seu horário.

No Domingo, estão a preencher o horário da manhã a ... (segunda-encarregada) e a

Na sexta-feira da segunda semana a ... (segunda encarregada) e a ..., preenchem o horário da manhã.

No sábado a ... e a ... também preenchem o horário da manhã.

Na sexta-feira da terceira semana é a ... (encarregada) e ... (terceira encarregada) que preenchem o horário da manhã.

No Sábado é a ... e a ... que preenchem o horário da manhã.

Na quarta-feira da quarta semana é a ... (segunda encarregada) e a ... que preenchem o horário da manhã, conforme se poderá constatar pelos horários que infra se discriminam:

Horário ... (encarregada):

(...)

Horário ... (2.^a encarregada):

Obs: tem um filho com cinco meses.

(...)

Horário ... - FT 35H, (em formação para terceira-encarregada):

(...)

Horário ... - FT 35H.

Obs: A pedido da trabalhadora, foi-lhe, temporariamente, reduzido o horário de trabalho para 25H. É doente oncológica e tem 2 filhos menores,

(...)

Horário ..., PT 20 horas:

Obs: fez temporariamente uma permuta com a ... e está a fazer 35H.

(...)

Horário ..., PT 16H:

Obs: estudante trabalhadora, em formação para vitrinista.

(...)

Como poderá constatar pelos horários acima discriminados, se lhe atribuíssemos o horário que veio solicitar, iríamos reforçar a presença de trabalhadores nos horários das manhãs e deixar a descoberto os horários intermédios e noturnos, deixando de assegurar o reforço de pessoal nas horas em que se verifica um aumento substancial do volume de vendas e um aumento de tarefas com os procedimentos de fecho de loja.

O que poderia inviabilizar o funcionamento da loja.

Porém, atendendo aos motivos que invocou, os nossos Recursos Humanos, depois de analisarem, detalhadamente, a organização dos tempos de trabalho da loja onde V. Exa. exerce a sua atividade profissional, concluíram que lhe poderiam atribuir um horário diurno, com saída diária às 19:00, caso aceitasse a proposta de ficar adstrita ao seu horário inicial, com uma carga horária semanal de 25 :00 horas, uma vez que tal horário permitiria contratar um trabalhador a tempo parcial que completasse o seu atual horário de trabalho.

Na expectativa das suas prezadas notícias, apresentamos os nossos melhores cumprimentos.

(...)

1.4. Em 20/09/2019, a trabalhadora remeteu por correio registado a sua apreciação, aos motivos invocados pela entidade empregadora, nos seguintes termos:

(...) Foi com alguma surpresa que recebi a carta onde justificam a não aceitação do meu pedido.

Desde logo, é referido que o meu horário das 4 semanas é o que indicam na resposta, o mesmo se aplicando aos horários que dizem ser realizados pelas minhas colegas de trabalho. Salvo melhor opinião, a questão da incompatibilidade dos horários constitui uma falsa razão, mais que não fosse pelo facto de os horários praticados não corresponderem aos horários afixados. A título de exemplo, no que me diz diretamente respeito o último horário afixado é o que junto como Doc. 1. Acontece, porém, que esse horário, apesar de afixado, não é o efetivamente praticado, o mesmo acontecendo com os horários das minhas colegas de trabalho.

O horário que agora é referido como sendo o meu não corresponde nem ao que está datado de 24/11 /2016, nem ao que eu venho praticando desde 2 de outubro de 2018.

No dia 2 de outubro de 2018 regresssei ao trabalho depois de 5 meses de licença de maternidade e 1 mês de férias que estavam por gozar. Desde a data atrás referida tenho estado a trabalhar com um horário em que a hora de saída se compreendia entre as 15,30 e as 16,30 horas nos dias em que havia receção de mercadoria e entre as 17,30 e as 19 horas nos outros dias, com exceção de duas a três vezes por mês em que a saída era às 20 horas, como se poderá verificar pelos registos dos tempos de trabalho.

Saliento que, porque estou a amamentar a minha filha, ainda gozo a redução de horário para amamentação.

Ora,

Como referi atrás, pelo menos desde outubro de 2018 pratiquei um horário muito próximo daquela que estava a solicitar e nem por isso a loja deixou de funcionar com toda a regularidade.

Também no que se refere aos horários indicados como sendo os das minhas colegas (... , ... , ... , ... , ... e ...) bastará consultar os horários que vêm sendo praticados desde junho de 2019 (cujas cópias estão afixadas e de que possuo cópia fotográfica), para se verificar que não correspondem aos agora indicados, o que, como atrás referi, também não foi impeditivo de que a loja laborasse com toda a normalidade.

Todas as pessoas atrás referidas têm vindo a desempenhar funções por referência a vários horários ao longo dos meses e anos e só agora é que, face ao meu pedido de horário, não podem praticar outro horário senão o que está indicado na resposta.

Ainda no que se refere aos horários, como sabem e acabei de referir, uma coisa é o horário que está afixado outra coisa diferente é o horário que é praticado. Estes (os horários efetivamente praticados) mudam quando a entidade empregadora entende que precisam de ser adequados, atentas as necessidades de funcionamento da loja, o que aconteceu comigo e com as minhas colegas ao longo dos meses e dos anos e poderá ser verificado pelo registo do trabalho prestado que existe na empresa.

Refere-se na carta que na 2. feira e na 5. feira da primeira semana não me podem atribuir outro horário porque, dizem textualmente, é dia de camiã e a ... está a fazer o horário da manhã. Ora, pese embora o que referem, constato que no mês de agosto a ... fez os camiões todos à segunda-feira e fez 2 vezes o de quinta-feira o que não corresponde ao horário discriminado na resposta.

No que respeita à receção de mercadoria (camiã) nas quintas-feiras que é referido que é preenchido/feito pela ... e pela ... nos horários das mesmas a ... só faz camiã na 4 semana e a ... só faz na primeira e segunda semana, e as restantes semanas são preenchidas com a ... e a

Eu nunca me recusei a fazer o horário correspondente à receção do camião - horário que fazia regularmente. Acontece que há mais ou menos dois meses (pelo menos desde que pedi a alteração do horário) não me têm colocado nesse horário, sem qualquer explicação, pese embora esse horário seja compatível com as minhas disponibilidades.

Concluem na Vossa carta que se pode constatar pelos horários discriminados que se me atribuíssem o horário solicitado seria reforçada a presença de trabalhadores nos horários da manhã o que deixaria a descoberto os horários intermédios e noturnos, argumento que não corresponde à realidade, dado que na loja vêm sendo praticados horários diferentes daqueles que são agora referidos.

Acresce que o argumento só seria válido se os horários agora referidos na carta tivessem todos eles natureza inamovível, o que não corresponde à realidade como expliquei e se poderá verificar pela prática anterior da empresa traduzida em mapas de horário diferentes dos que agora são referidos, os quais também não correspondem aos efetivamente praticados, como se poderá verificar pelos registos de trabalho.

Por fim, nada é dito quanto à impossibilidade de os horários (ainda que fossem o que são agora indicados) serem redefinidos, de forma a torná-los compatíveis com o horário solicitado.

Assim, é meu entendimento que a recusa do meu pedido não cumpre os requisitos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que entendo que nada justifica que não me seja concedido."

1.5. Após solicitação da CITE a entidade empregadora remeteu os mapas de horários das trabalhadoras na loja em questão.

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

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.

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 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

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

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 designios 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 com entrada às 9h30 e saída às 18h, ou, na impossibilidade de lhe ser concedido tal horário, solicita um horário flexível das 10h às 19h, informando ainda que, nos dias de receção do camião, poderá entrar mais cedo.

2.28. Alegou para o efeito que tem 2 (dois) filhos menores de 12 anos, um com 7 anos de idade e outra com 18 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.29. Solicita ainda que tal horário vigore pelo período de 3 anos.

2.30. 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.

2.31. Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem informar que não poderá conceder tal horário porquanto este colidirá com os horários dos/as restantes trabalhadores/as, colocando em causa exigências imperiosas ao funcionamento e gestão da loja a requerente exerce funções.

2.32. Face ao argumento apresentado pelo empregador, e atenta a legitimidade da requerente em solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos moldes em que o fez, compete então, à entidade empregadora 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. Analisada toda a intenção de recusa proferida pelo empregador, bem como a apreciação da trabalhadora, a verdade é que a entidade empregadora, limitou-se, em suma, a referir quais os horários de cada uma das trabalhadoras, não se aferindo quais os motivos que obstem a que a requerente não possa ser substituída pelas restantes trabalhadoras que exercem funções na loja. Ademais, a trabalhadora na apreciação à intenção de recusa, refere ainda que, nunca se recusou ou houve qualquer impedimento de esta fazer o horário correspondente à receção do camião, mas que o empregador há mais de dois meses não a tem colocado a fazer tal horário, apesar de tal horário ser compatível com as suas disponibilidades.

2.35. Afere-se ainda de todo o processado que o horário solicitado, é o horário que a trabalhadora já vem a praticar.

2.36. 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 turnos existem e quantos/as 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, nem que a trabalhadora não possa ser substituída pelos/as restantes trabalhadores/as existentes.

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