

PARECER N.º 676/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4790/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 13.11.2019 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 na

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 15.10.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)Eu (...) na qualidade de funcionária da (...), onde trabalho na ..., dirijo-me a V. Ex.^a no sentido de requerer que seja autorizada a trabalhar no regime de horário flexível, previsto nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, em virtude de me encontrar sozinha com o meu filho de nove anos e de não poder conciliar o meu horário de trabalho com o horário escolar dele.

- Tal pedido é efectuado pelo prazo de três anos;

- O horário de trabalho flexível seria, idealmente, a iniciar às 9h e terminar às 17h30, nos dias úteis, podendo, no entanto, ser ajustado de modo que melhor seja, tanto para mim, como para a (...).

Declaro também, sob compromisso de honra, que o meu filho, (...) tem nove anos de idade, e não estando presente o outro progenitor no meu domicílio, sendo que estando separada não estou a conseguir estar com o meu filho nem estar presente na sua vida, devido ao meu horário só posso estar com meu filho nas folgas.

(...)"

1.3. A 30.10.2019 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

" Fazemos referência ao pedido de V.Exa.de horário flexível, por nós rececionado em 15 de Outubro de 2019,que mereceu a nossa melhor atenção.

Em primeiro lugar, cumpre referir que o horário flexível previsto na lei diz respeito à possibilidade do trabalhador poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Dito de outro modo, esta modalidade de prestação de trabalho não tem a virtualidade de alterar a tipologia de horário a que V. Exa. se encontra sujeita, isto é, não permite transformar um horário por turnos rotativos num horário fixo, com folgas fixas ao fim-de-semana.

Neste contexto, o horário sugerido por V. Exa., prestado apenas em dias úteis e com folgas fixas aos Sábados e Domingos, não está de acordo com a possibilidade legal prevista no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Acresce ainda que, V. Exa. alegou que se encontra "sozinha com o [seu] filho de 9 anos e de não poder conciliar o [seu] horário de trabalho com o horário escolar dele, declarando "sob compromisso de honra, que o [seu] filho, ..., tem nove anos de idade, e não estando presente outro progenitor no [seu] domicílio, sendo que estou separada não estou a conseguir estar (com o seu] filho nem estar presente na sua vida, devido ao [seu] horário só [pode] estar com o [seu] filho nas folgas".

Sucedede, porém, que contrariamente ao Invocado por V. Exa., a (...) tem conhecimento que não se encontra a viver em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor em grande parte dos dias, uma vez que este reside maioritariamente com o pai, (...) ..., também trabalhador da

De acordo com o exposto, o requerimento de V. Exa. não preenche os requisitos legais no que se refere ao horário solicitado, nem no que se refere à condição de viver com o menor em comunhão de mesa e habitação, razões pelas quais não poderá ser aceite (...).

Ainda que assim não se entendesse, atendendo às funções desempenhadas por V. Exa., tão pouco se poderia aceitar o horário solicitado em concreto.

Isto porque, no âmbito das suas funções, V.Exa. está afectada à unidade explorada pela (...) na ... ("Unidade"), na qual exerce funções de Chefe de Balcão, tendo à sua responsabilidade a conferência de caixa, isto é, a recolha e conferência das receitas da atividade da ... na Unidade, o que sucede no final de cada turno.

A Unidade tem 17 (dezassete) trabalhadores em exercício de funções, dos quais apenas 2 (dois) são Chefes de Balcão: V. Ex.^a e a sua colega (...), que alternam nos turnos, como é do seu conhecimento.

O serviço da Unidade na qual V. Exa. presta serviço está organizado por turnos rotativos em laboração contínua em todos os dias da semana, nos períodos seguintes: das 07h15 às 15h45, das 15h00h às 23h30 e das 23h00h às 07h30. Neste sentido, V. Exa. labora em turnos rotativos, exercendo funções no turno da manhã e no turno da tarde, revezando-se, conforme referido, com a outra Chefe de Balcão (...).

Verifica-se, assim, uma impossibilidade física no horário solicitado por V. Exa., dado existirem somente duas Chefes de Balcão, com horários alternados diariamente, o que significa que quando uma trabalhadora exerce funções pelo período da manhã e sai às 15h45 lhe sucede a colega, que entra às 15h00, assegurando o turno da tarde e a conferência de caixa pelo respectivo período. Apenas deste modo se efectiva o necessário controlo de valores da Unidade.

Tendo em conta que V. Exa. é, conforme referido, a única Chefe de Balcão na Unidade para além da sua colega (...), com quem trabalha alternadamente, também não se afigura possível a S/ substituição por um trabalhador com a mesma categoria profissional (atenta a sua inexistência).

Do exposto resulta a necessidade de permanência de ambas as trabalhadoras nos horários respectivos, de modo a assegurar a plenitude das suas funções, designadamente a conferência de caixa a que (apenas) ambas as trabalhadoras estão adstritas no final de cada turno e pela qual recebem abono para falhas.

Acresce que, conforme já referido, V. Exa. pretenderia deixar de exercer funções aos fins de-semana.

Sucedem que a (...) elabora os horários de trabalho com dias de descanso semanal rotativos, de modo a assegurar que todos os trabalhadores da Unidade tenham, de forma rotativa e periódica, folgas ao Sábado e/ou Domingo e a garantir que a distribuição dos horários de trabalho dos trabalhadores seja igualitária, justa e equilibrada. Neste

contexto, a sua exclusão desta rotatividade não só implica uma alteração da escala de toda a Unidade, como obrigaria a que a sua colega Chefe de Balcão passasse a prestar funções em todos os Sábados e Domingos que estivessem destinados a V.Exa.

Para além disso, V. Exa. iniciaria funções a meio -do turno da manhã e terminaria a meio do turno da tarde, ficando 2 (dois) períodos a descoberto: o início do turno da manhã, das 07h15 às 09h00 e o termo do turno da tarde, das 17h30 às 23h30.

Tal atribuição implica uma total desorganização dos turnos e das equipas de trabalho, com duas consequências que são, essencialmente, as seguintes:

- i. os seus colegas teriam de ser escalados mais vezes, com especial incidência no fim-de-semana; e*
- ii. teriam de passar a realizar um maior número de (novos) turnos, constituídos no período da manhã (de apenas 2 horas) e da tarde, para preencher os períodos a descoberto causados pela ausência de V.Exa acima referidos.*

Neste contexto, caso os restantes trabalhadores se oponham, legitimamente, às alterações de horários e de turnos a (...) será obrigada a proceder à contratação de novos trabalhadores para assegurar o cumprimento dos turnos na Unidade e suportar custos elevados daí decorrentes, o que não é de todo aceitável.

De facto, se o serviço da Unidade funciona por turnos seria fundamental que o horário flexível requerido por V. Exa se integrasse, pelo menos, num dos turnos da sua entidade empregadora para diminuir os períodos a descoberto, o que, conforme demonstrado, não acontece.

Por fim, acresce referir que a (...) tem procurado organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de uma forma equilibrada, de modo a assegurar o funcionamento da Unidade, com respeito pelos direitos de todos os seus trabalhadores, entre os quais o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Com efeito, as responsabilidades familiares de V. Exa. já foram tidas em consideração ao determinar que V. Exa. não labore no turno da noite e que apenas exerça funções nos turnos da manhã e da tarde.

De acordo com todo o exposto, a (...) vem, por este meio, comunicar a v. Exa. a decisão de recusa do pedido de horário flexível.

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa da trabalhadora

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2 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”.
- 2.3 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.
- 2.4 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).

- 2.5** 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”*.
- 2.6** 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.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na

realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

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

E no artigo 59.º, sob a epígrafe "Direitos do Trabalhadores" como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

- 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”.

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

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que a sua jornada diária de trabalho tenha início às 9h e termo às 17h30, nos dias úteis, pelo período de 3 anos.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de filho menor de 9 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e encontrar-se separada do progenitor do menor, não lhe tendo sido possível conciliar o seu horário de trabalho com o horário escolar ou estar com o menor fora das suas folgas o que é impeditivo de prestar a devida assistência e apoio necessários.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.17** Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte:

“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.” (sublinhado nosso).

- 2.18** Significa isto, que o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. A proposta de horário apresentada pode compreender um ou vários horários, abrangendo uma amplitude diária ou semanal mais ou menos alargada ou pode consistir na apresentação de um horário com períodos fixos e diversos, com variações diárias ou semanais, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, no âmbito dos poderes de direção que possui, ainda que, no limite, a execução desse poder, implique apenas a ratificação do horário proposto pelo trabalhador.
- 2.19** No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem susceptíveis de constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.
- 2.20** Do pedido resulta que a requerente propõe um horário flexível que na sua execução compreende um período fixo e cuja amplitude horária diária corresponde ao seu período normal de trabalho de 40 horas semanais, em laboração contínua e regime de turnos rotativos.
- 2.21** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no

sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou pela impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.22 Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, não tem a virtualidade de alterar a tipologia de horário a que a trabalhadora se encontra sujeita, isto é, não permite transformar um horário por turnos rotativos num horário fixo, com folgas fixas ao fim-de-semana, alegação que esta Comissão não acompanha pelos motivos explanados nos pontos 2.15 a 2.19 do presente parecer.

2.23 Informa que a Unidade tem dezassete trabalhadores em exercício de funções, dos quais apenas dois são Chefes de Balcão, sendo um deles a requerente e que o serviço está organizado por turnos rotativos em laboração contínua em todos os dias da semana, nos períodos seguintes: das 07h15 às 15h45, das 15h00h às 23h30 e das 23h00h às 07h30.

Alega que a requerente tem à sua responsabilidade a conferência de caixa, isto é, a recolha e conferência das receitas da atividade do empregador na Unidade, o que sucede no final de cada turno, verificando-se, uma impossibilidade física no horário solicitado pela trabalhadora., dado existirem somente duas Chefes de Balcão, com horários alternados diariamente, o que significa que quando uma trabalhadora exerce funções pelo período da manhã e sai às 15h45 lhe sucede a colega, que entra às 15h00, assegurando o turno da tarde e a conferência de caixa pelo respectivo período. Além disso, a trabalhadora iniciaria funções a meio do turno da manhã e terminaria a meio do turno da tarde, ficando dois períodos a descoberto: o início do turno da manhã, das 07h15 às 09h00 e o termo do turno da tarde, das 17h30 às 23h30.

E acrescenta que a pretensão da trabalhadora de deixar de exercer funções aos fins de-semana, não só implicaria uma alteração da escala de toda a Unidade, como obrigaria a que a sua colega Chefe de Balcão passasse a prestar funções em todos os Sábados e Domingos que estivessem destinados à trabalhadora.

2.24. Assim, de acordo com o teor da intenção de recusa e com o mapa de horários anexo ao processo, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário a que a requerente está obrigada, por força da organização do serviço. Dos mapas de horário dos trabalhadores do estabelecimento referente a Outubro e Novembro resultam a existência dos seguintes horários: 05h às 13h30; 07h15 às 15h45; 15h00 às 23h30; 23h00 às 07h30 e ainda os horários das 09h00 às 17h30; 09H30 às18H00; 11H00 às19H30 e das 13H00 às 21H30. Todavia, da análise cuidada aos mapas, extrai-se que no mês de outubro, os horários das 09h00 às 17h30; 09H30 às18H00; 11H00 às19H30 e das 13H00 às 21H30 não constavam da escala e que no mês de Novembro apenas o horário das 11h00 às 19h30 constava da escala, em número muito inferior aos restantes, tendo sido atribuído em 7 turnos, por contraposição aos 332 turnos que abrangem os horários das 05h às 13h30; 07h15 às 15h45; 15h00 às 23h30; 23h00 às 07h30.

2.25. Tal permite concluir que a organização dos tempos de trabalho do estabelecimento assenta nos horários das 05h às 13h30; 07h15 às 15h45; 15h00 às 23h30; 23h00 às 07h30, embora não tenha sido dada qualquer justificação para a existência dos restantes horários e para a sua reduzida expressão na escala, quando praticados. Aliás, a trabalhadora poderia em sede de apreciação, ter contrariado os factos alegados pela entidade empregadora, caso houvesse motivos para tal e optou por não o fazer, não tendo apresentado qualquer apreciação.

2.26. Acresce que a trabalhadora, no horário requerido, nunca conseguiria assegurar o início do turno da manhã e o termo do turno da tarde, bem como as operações inerentes às suas funções e que se prendem com a recolha e conferência das

receitas obtidas. Do mesmo modo, a atribuição do horário requerido deixaria turnos a descoberto nos fins-de-semana, por força da alternância das chefias e da circunstância de serem apenas 2 chefias.

2.27. A entidade empregadora invoca ainda que o pedido da trabalhadora não preenche os requisitos legais no que se refere à condição de viver com o menor em comunhão de mesa e habitação, porquanto tem conhecimento que não se encontra a viver em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor em grande parte dos dias, uma vez que este reside maioritariamente com o pai, ..., na entidade empregadora.

2.28. A este propósito haverá a dizer que a entidade empregadora limita-se a alegar factos não circunstanciados e, em relação aos quais não apresenta qualquer comprovativo, razão pela qual não deverá ser tido em consideração.

Não obstante, o conceito de comunhão de mesa e habitação está intimamente ligado à noção de agregado familiar e economia comum. De uma forma geral, são considerados elementos do agregado familiar as pessoas que vivam em economia comum e que tenham entre si laços familiares. No entanto, este conceito pode ter contornos específicos, consoante o objetivo final que visa proteger, sendo que as responsabilidades parentais envolvem uma vivência efetiva do filho com os progenitores, ainda que de forma não permanente.

2.29. Face ao exposto, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável nos tempos de trabalho praticado no estabelecimento e compatível com a organização do serviço.

2.24 Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for

possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

- 2.25** Por último, cumpre referir que os pareceres emitidos pela CITE, no âmbito das suas atribuições referem-se a situações/pedidos individuais e concretos, não possuindo carácter vinculativo para outras situações/pedidos, ainda que aparentemente idênticos, razão pela qual o teor do parecer mencionado não releva para a análise deste pedido.
- 2.26** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.27** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário

flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro dos tempos de trabalho praticados e compatível com a organização do serviço da entidade empregadora.

- 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE DEZEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.