

PARECER N.º 95/CITE/2020

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 381-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 20.01.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, ..., ..., no setor da ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 23.12.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

(...)

“No seguimento da licença de maternidade que termino a 7 de abril de 2020, venho por este meio declarar que eu, ..., tenho um filho menor de nome ..., com 2 anos e meio de idade, e uma filha menor de nome ..., com 1 mês) que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação. Por motivos de parentalidade, o meu horário especial atual, infelizmente, mostrou-se inadequado e incompatível com as minhas necessidades, sendo que por essa razão solicito que me seja facultado um horário flexível de trabalho, ao abrigo do artigo n.º 56 e artigo n.º 57 do Código de Trabalho, “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares” e “Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de trabalho de horário flexível”, respetivamente. Pretendo um horário flexível, no qual pratique apenas dias de trabalho de segunda-feira a sexta feira, com entrada às 07h00. Solicito também, o gozo do horário de amamentação, à entrada, colado com a hora de refeição. Segue em anexo a respetiva declaração médica referente ao aleitamento.”

1.3. A 10.01.2019 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

(...)

“Acusamos boa receção do pedido de V. Exa. datado de 19 de dezembro de 2019, recebido, nesta Empresa em data de 23 de dezembro de 2019, com vista à prestação de trabalho de Segunda-feira a Domingo, com entradas únicas às 06h00, sem indicação de prazo. Assim, serve a presente ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e 3 do CT, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da empresa, manifestar a intenção de recusa parcial do pedido de horário apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente. Mais se informa que V. Exa dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação. Não obstante, tendo em consideração as necessidades expressadas por V. Exa. e, com intuito de lhe conceder um horário que possa ter em conta as mesmas, assim como mantendo em linha de conta as necessidades operacionais ressentidas pela Empresa, propomos a manutenção do horário atualmente praticado pela Trabalhadora, de Segunda-feira. Domingo, com amplitude horária compreendida entre as 06h00 e as 15h30. A Trabalhadora ... (doravante “...”) encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ... (“...”), exercendo a sua atividade no Sector da ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa. Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula V do Anexo \J, Secção 1, ao AE aplicável à Trabalhadora ..., o ... é «o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas ... e pela Empresa. prepara o ... desde a aceitação até ao plano de carregamento ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de ...; coordena o ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados. Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão

unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar. Atualmente a colaboradora pratica um horário especial com folgas rotativas de Segunda-feira a Domingo e com entrada única às 06h00; no pedido que nos apresenta, solicita folgas fixas ao Sábado e ao Domingo e entrada única às 07h00. O Sector dos ... da ... é um sector bastante pequeno, composto apenas por 6 (seis) trabalhadores, e que opera com uma amplitude diária de 24 horas em cada dia da semana, pelo que as necessidades de recursos humanos, para fazer face às necessidades operacionais fixas diárias em cada dia da semana nesse sector, são as que se ilustram infra (ver, também, Doc. 2). A situação é nitidamente pior à quarta-feira e ao domingo, pelo que a concessão de um horário na modalidade pretendida só ia agravar esta situação, conduzindo a uma necessidade de ajuste do horário da área que faça face a esse desequilíbrio e que resultaria necessariamente numa diminuição das folgas ao fim de semana, penalizando os restantes colaboradores da área. Relativamente à amplitude pedida, a Trabalhadora sugere entrada única às 07h00, horário que não existe nas necessidades da Área sob apreço. Desde logo, e como resulta da matriz de horário que se junta como Doc., 1 e Doc. 2 (respetivamente horário flexível praticado pela trabalhadora e horário da Área na qual a trabalhadora labora) que o horário pretendido pela trabalhadora não corresponde a nenhum dos turnos previstos no horário de trabalho e praticados na área em que a mesma exerce funções, porque não existem necessidades operacionais que o justifiquem nem sequer aproximadamente, pois não estão previstos horários de entrada às 07h00 e saída às 16h00 (que seria necessariamente o turno da trabalhadora, já que o trabalhador pretende entrar às 07h00). (...) Escolheu a trabalhadora ...: numa empresa com laboração continua, os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída. Efetivamente, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos Domingos, em particular. (...) Sem prejuízo, é manifesto o impacto que a atribuição de horários especiais tem em toda a operação da ... pois os mesmos implicam uma menor flexibilidade e, conseqüentemente, levam a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores para fazer face às necessidades operacionais diárias. Conseqüentemente, caso se acedesse ao pedido da trabalhadora ..., a fim de se fazer face às reais necessidades operacionais, os horários de trabalho por turnos rotativos da equipa ... em que os restantes trabalhadores se integram teriam que ser reformulados para se cobrirem as necessidades operacionais durante toda a semana, o que penalizaria esses os trabalhadores, porquanto devido à maior incidência de turnos com prestação de trabalho aos fins-de semana, a respetiva vida pessoal e familiar destes ficaria, necessariamente, mais comprometida. Para além disso, as ineficiências operacionais naquela equipa de trabalho

só poderiam ser colmatadas com o reforço de recursos humanos naquela equipa de trabalho, o que não é exigível à Empresa, agudizando os problemas já identificados. Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, e sem prejuízo do supra exposto, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho, de Segunda-feira a Domingo, com entradas únicas às 07h00, à trabalhadora ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se a manutenção do horário de trabalho que já pratica, das 06h00 às 15h00, com folgas rotativas de Segunda-feira a Domingo.”

1.4. Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa, que sucintamente se transcreve:

(...)

“A requerente pretende obter horário a tempo flexível para prestar assistência inadiável aos seus filhos menores, ... com 2 anos de idade e, ... com 2 meses de idade, nos termos do artigo 56, n.º e n.º 4 do CT. 2. O horário pretendido compreende entrada às 07.00 horas e saída às 15.30 horas, com folgas fixas ao fim de semana. Necessidade imperiosa uma vez que o pai, também ele trabalhador da empresa, trabalha por turnos com folgas rotativas. 3. Vieram V. Exas. Manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, no entanto mencionando um horário que não o pretendido nem pedido, e passo a citar “prestação de trabalho de Segunda-feira a Domingo, com entradas únicas às 06h00”, como tal deve a mesma recusa ser considerada inválida. Ora vejamos, 4. A Trabalhadora, ora requerente, é mãe dos menores supramencionados, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Para prestar aos seus filhos os cuidados e assistência necessários vista as suas idades e falta de autonomia, a Requerente terá de entrar e sair do trabalho às horas indicadas. 6. O horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar, por forma a garantir que as crianças nunca ficam desacompanhadas, como já mencionado no ponto 2 o pai trabalha por turnos. 7. Recorde-se que o progenitor dos menores trabalha em horários rotativos, com folgas rotativas. 8. O horário flexível, balizado nos períodos mencionados no requerimento e que ora se reitera, é o único que possibilita o exercício dos seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento dos seus filhos, o que não pode ser descurado. Esta proteção tem uma vertente moral, mas também legal, uma vez que a requerente pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres. 9. O pedido de horário a tempo flexível foi solicitado com grande ponderação, e para promover o saudável

crescimento dos menores em família. 10. Não obstante, tendo em consideração que o horário pedido já é praticado na categoria profissional da Requerente, mas não no sector onde a mesma exerce funções, na total impossibilidade de lhe ser facultado o horário pedido, a mesma encontra-se disposta a aceitar um horário flexível de Segunda-feira a Sexta-feira, com entradas únicas às 06.00 horas e saída às 15.00 horas. *Da refutação da intenção de recusa por motivos de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa. Por impugnação, 11. Embora sem conceder, desde já se impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos. Vejamos que, 12. A proteção da maternidade e da paternidade constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a familiar, artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido feito com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável. Sempre se dirá que tais “exigências imperiosas” para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas. 14. As necessidades operacionais permanentes da empresa, no que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., é importante referir que os planos de exploração das ... são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos pia nos. 15. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de horários penosos e desgastantes, quer a nível físico, quer a nível psicológico. Desde já, 16. impugnem-se os gráficos juntos, pois os factos que estes pretendem sustentar não são da responsabilidade da trabalhadora, mas sim da empresa no que diz respeito ao número de trabalhadores afetos ao sector, devendo a mesma verificar se tais são ou não suficientes para a realização da operação diária. 17. Na recusa, a empresa argumenta que teria maiores dificuldades à quarta-feira e ao domingo, e que o pedido da trabalhadora só iria agravar a situação conduzindo a uma necessidade de ajuste do horário. Sendo o período de horário requerido pela trabalhadora, o maior período de fluxo de trabalho e onde se sentem mais dificuldades diariamente de operação por falta de trabalhadores neste espaço temporal, não corresponde tal argumentação à total verdade dos factos. 18. Ora, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam ser em maior quantidade, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer novas contratações para os períodos alegadamente em falta, bem como em gerir os existentes. 19. Aliás, só assim se perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar social e familiarmente os restantes trabalhadores. Mais, 20. A necessidade imperiosa*

da Requerente ter folgas ao fim de semana é agravada pelo facto do progenitor dos menores ser também ele trabalhador do mesmo sector, com amplitude máxima de horário, H24, todos os dias da semana, abrangendo, naturalmente, Sábados, Domingos e feriados. Respetiva vida pessoal e familiar destes encontra-se assim, necessariamente, mais comprometida. A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horários flexíveis ou “especiais” (...) penalizaria esses trabalhadores, porém não é a Requerente que tem de ser responsabilizada e prejudicada no exercício dos seus direitos pela gestão de recursos que é levada a cabo dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa. 21. Tal como a empresa reconhece no ponto 32 a necessidade de cobertura situasse entre as 05.00 horas e as 23.30 horas, na qual se encontra enquadrável o horário requerido pela Trabalhadora, não obstante faz a mesma uma contraproposta, mantendo o horário até aqui praticado com entrada às 06.00 horas e saída às 15.00 horas, mas com as folgas impreterivelmente ao fim de semana, para desta forma prestar os cuidados necessários e inadiáveis ao desenvolvimento saudável dos filhos. 22. A análise de presente pedido deve ser casuística e não numa conjetura de futuro. De notar que a Requerente não tem a pretensão de que o seu pedido venha a colocar em causa os contratos da empresa.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não

mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

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

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

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

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

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/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

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

amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No caso em concreto, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho no qual pratique apenas turnos com entrada às 06h00 e saída às 15h, com exclusão dos fins de semana, turno já praticado pela trabalhadora, ao qual deverá ser ainda acrescida a dispensa para amamentação, conforme dispõe o Artigo 47.º do Código do Trabalho, dois períodos, no máximo uma hora cada, cuja escolha recairá sobre a trabalhadora, no superior interesse da sua filha.
- 2.8.** 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.
- 2.9.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua

prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

- 2.10.** Quanto ao argumento, trazido à colação pela entidade empregadora, para a não atribuição deste horário, firmando a mesma que o pedido da trabalhadora, não se subsume, num pedido de horário flexível nos termos, dos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, colide com o entendimento jurisprudencial, reiterado no douto 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, que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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."
- 2.11.** Mais recentemente também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: "Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível."
- 2.12.** Também a Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que:" A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de

2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o “ acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”, pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele “retrata uma modalidade de trabalho atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.” – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.

- 2.13.** Mencione-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.14.** Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de

instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na Diretiva 2010/18/EU 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, quando pretende que seja garantido 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).

- 2.15.** A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega que: “propomos a manutenção do horário atualmente praticado pela Trabalhadora, de Segunda-feira. Domingo, com amplitude horária compreendida entre as 06h00 e as 15h30. A Trabalhadora ... (doravante “...”) encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ... (“...”), exercendo a sua atividade no Sector ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa. Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ...(...)”
- 2.16.** A aceitar os argumentos acima aduzidos pela 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 e no caso concreto, um filho de dois anos e uma de apenas dois meses. -
- 2.17.** Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora e apesar de indiciarem os argumentos como exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não fica demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que da fundamentação formulada pela ... não se concretiza, nem indica quantos/as trabalhadores/as tem na totalidade ao seu

serviço e que desempenham as mesmas funções do requerente, nem quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada horário de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implica períodos a descoberto em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento da linha à qual está afeta a trabalhadora requerente ou que se verifique um excesso de trabalhadores/as em alguns dias da semana.

- 2.18.** Portanto não soube a entidade empregadora, demonstrar apesar da extensa intenção de recusa, em que medida é que a atribuição deste horário flexível, a esta trabalhadora comprometeria, o funcionamento da Área ...
- 2.19.** Não pode a entidade empregadora, enfraquecer a necessidade desta trabalhadora, afirmando que os demais pares são prejudicados, necessidades de conciliação, alegando, que este pedido é “pernicioso”, cabe à entidade verificar, se e não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser distribuídos de forma equitativa por todos/as os/as trabalhadores/as em igualdade de circunstâncias, para que todos/as possam usufruir, o mais tempo possível, daqueles horários com vista à eficaz conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.20.** Nessa senda e 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.
- 2.21.** 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.

- 2.22.** Assim, deve ser atribuído o horário requerido pela trabalhadora, com responsabilidades familiares, com entrada às 6h e saída às 15h, sem prejuízo da dispensa para amamentação, atenta a idade da filha mais nova.

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 ao trabalhador 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 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 19 DE FEVEREIRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).