

PARECER N.º 173/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 963-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 26.02.2020 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 de ... na instituição identificada.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 30.01.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

" Venho por este meio proceder ao envio de um requerimento que junto em anexo para solicitar a V. Exa. se digne admitir a atribuição de um regime de horário flexível tendo em conta as minhas responsabilidades parentais.

Tenho um filho menor de idade, com 5 anos, (...) e que por sentença de 29 de Setembro de 2015, (...) foi regulado o exercício das responsabilidades parentais, tendo o menor ficado confiado aos meus cuidados, conforme fotocópia do assento de nascimento do meu filho que junto em anexo para prova dos factos invocados.

Acontece que, encontra-se a correr termos no 2.º Juízo de Família e Menores de ... um Processo de Promoção e Protecção com o número ... bem como um Processo de Alteração de Regulação das Responsabilidades com o mesmo número - Apenso A.

Assim sendo, é imperioso que me seja atribuído um horário flexível para conciliação da minha actividade profissional com a minha vida familiar e pessoal, designadamente, para que o meu horário de trabalho permita manter as minhas responsabilidades parentais.

Acresce que tanto a Constituição da República Portuguesa, assim como a legislação laboral designadamente os artigos 56º e 57.º do Código de Trabalho, bem como a legislação de protecção da parentalidade, artigo 35.º do C.T. preconizam o dever do

empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida pessoal e familiar ex vi artigo 212.º n.º 2 al. b) do Código de Trabalho.

Subscrevo-me atenciosamente,

Com consideração, na expectativa de ser deferido o ora requerido, até tendo em consideração o cariz social dessa nobre instituição,

(...)"

Do requerimento, em anexo, mencionado no pedido, cujo teor se reproduz:

"(...), trabalhadora (...), com a categoria profissional de trabalhadora dos ..., a exercer funções na ... desde 23 de Outubro de 2017, pretendendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código de Trabalho (Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro com as respectivas alterações legislativas) vem nos termos e para os efeitos do disposto pelos artigos 35.º, 56.º e 57.º do Código de Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V. Exa. se digne autorizar que lhe seja atribuído um regime de horário flexível, para prestar assistência ao seu filho menor de 5 anos, que lhe está confiado, (...), pelo período de um ano, com o seguinte horário de trabalho:

Das 8h00 às 12h30m (manhã)

Das 13h30m às 17h00m (tarde)

Constituindo uma componente fixa de quatro horas

Período para intervalo de descanso diário: das 12h30m às 13h30m.

Declara para os devidos e legais efeitos, que o menor, por sentença de 29 de Setembro de 2015, (...) encontra-se confiado aos meus cuidados, conforme fotocópia do assento de nascimento n.º 19 do ano de 2015 da Conservatória do Registo Civil de Coimbra, que junta em anexo.

(...)"

- 1.3.** Por ofício datado de 14/02/2020, foi a trabalhadora notificada em 18/02/2020, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem e para o qual se remete para todos os efeitos legais:

"(...)Nos termos das disposições conjugadas do artº 56º e 57º do Código da Trabalho, cabe-me informar V. Ex.a que a Mesa Administrativa desta Instituição ponderou as razões apresentadas no seu pedido.

Porém, o seu pedido denota incongruência insanáveis.

Por um lado, afirma que em 2015, no processo Instaurado na ..., o menor ficou à seus "cuidados", remetendo para o assento de nascimento.

Por outro lado, tal como refere na sua comunicação em referênciã," encontra se a correr termos no 2º Juízo de Família e Menores de ...", o Processo nº ...,bem como o Processo de Alteração de Regulação das Responsabilidades Parentais".

Não olvidará que é do conhecimento funcional desta Instituição que o menor (...), foi retirado dos cuidados da mãe, por se encontrar em perigo, teve contacto com os nossos serviços, pelo que, não é verdadeiro o teor do segundo, quarto e quintos parágrafos da sua comunicação.

Acresce ainda referir que existem outras trabalhadoras com filhos em idade infantil, em número superior a cinco e todas elas, de forma informal, já solicitaram a flexibilidade de horário. Porém, a todas elas tem sido informado que tal é impossível pois, tal circunstância bloquearia o funcionamento da Instituição.

Ora, atender ao pedido da requerente, para lá de não se afigurar reunir os requisitos, por não ser verdadeiro o teor do segundo, quarto e quintos parágrafos da sua comunicação, por o menor ter sido retirado dos cuidados da mãe por se encontrar em perigo, constituiria a violação do direito de igualdade, com prejuízo para as demais trabalhadoras,

Assim, pelos motivos supra descritos, informo V.Ex.ª que a entidade empregadora, recusa o seu pedido.

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 22/02/2020, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Acuso a recepção da V/comunicação datada de 14 de Fevereiro de 2020 a qual me mereceu a melhor atenção.

Tendo em consideração as alegadas "incongruências insanáveis" mencionadas por V. Exas., bem como as alegações de que faltei à verdade no que tange ao teor dos parágrafos «segundo, quarto e quintos» da minha comunicação datada de 29/01/2020, cumpre-me informar e esclarecer o seguinte:

Repudio, veementemente, a afirmação de que faltei a verdade.

Requeri junto dessa instituição a 29 de Janeiro de 2020 dos termos da legislação em vigor - regime da parentalidade previsto no Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro com as respectivas alterações legislativas) nos termos e para os efeitos do disposto pelos artigos 35.º, 56.º e 57.º do Código de Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, a atribuição de um regime de horário flexível para conciliação da minha vida profissional com a familiar, que me permita manter as responsabilidades parentais do meu filho menor.

Para prova desses factos, juntei fotocópia não certificada emitida pela Conservatória do Registo Civil de ... a 29/01/2020 do assento de nascimento do meu filho menor (...), onde consta do averbamento n.º 1 datado de 2015/12/04 (verso do assento de nascimento) que por sentença de 29 de Setembro de 2015, (...), foi regulado o exercício das responsabilidades parentais, tendo o menor ficado confiado aos meus cuidados.

Do referido assento de nascimento não consta mais nenhum averbamento.

Embora a lei não o imponha, mas para que não resulte qualquer dúvida sobre a veracidade das minhas declarações, junto ainda em anexo, fotocópia da acta de conferência de pais, do acordo de regulação do exercício das responsabilidades parentais e da respectiva sentença, (...) no qual consta que «o menor (...) ficará à guarda da mãe, com a qual ficará a residir», cfr. Doc. n.º 1 que se anexa para os devidos e legais efeitos.

Mais referi que se encontrava a correr termos dois processos:

Processo de Promoção e Protecção com o (...) cujas medidas foram entretanto declaradas cessadas e determinado o arquivamento dos autos, (...) cuja notificação recepcionei a 4 de Fevereiro de 2020, ou seja, em data posterior ao requerimento apresentado.

Encontra-se ainda a correr termos um processo de alteração da regulação das responsabilidades parentais, por apenso aos autos principais.

Considerou o Tribunal (...) no âmbito do processo de promoção e protecção que não se verifica uma «situação de perigo» para o menor e portanto foram cessadas as medidas aplicadas e foi determinado o arquivamento dos autos.

Não se junta fotocópia do referido despacho de arquivamento, primeiro porque a lei não impõe ao trabalhar que o faça e segundo porque nos termos e para os efeitos do disposto pelo artigo 61.º n.º 1 do Regime Geral do Processo Tutelar Cível aprovado pela Lei n.º 141/2015 de 8 de Setembro, com as respectivas alterações legislativas, estipula de forma clara e inequívoca o carácter reservado do referido processo de promoção e protecção, por forma a evitar a ofensa à reserva e à dignidade das pessoas, motivo pelo qual só as partes e os respectivos mandatários têm acesso ao processo.

Face ao exposto, manifesto desde já a minha profunda indignação pelo conteúdo da V/ missiva na parte em que tece considerações e críticas desprimorosas como as referidas no seguinte parágrafo que se transcreve «não olvidará que é do conhecimento funcional desta Instituição que o menor (...),foi retirado dos cuidados da mãe, por se encontrar em perigo, teve contacto com os nossos serviços, pelo que não é verdadeiro o teor do segundo, quarto e quinto parágrafos da sua comunicação)).

Primeiro, o processo tem carácter reservado e desconhece a trabalhadora como é que essa Instituição teve conhecimento de alegados factos, ainda que de forma “funcional” e que nem sequer foram comprovados e cujo processo foi arquivado!

Segundo, tecem considerações que essas sim, é que não correspondem à verdade e são totalmente alheias à relação laboral que nos une.

Reservo-me no direito de encetar os mecanismos legais que tenho ao meu dispor para apurar quem é que revelou perante essa Instituição factos que nem sequer foram comprovados em Tribunal e quem não cumpriu o dever de reserva e de sigilo imposto pela legislação em vigor relativamente ao processo tutelar cível que até foi arquivado.

Salvo o devido respeito, a ..., não pode emitir juízos de valor sobre factos que desconhece, nem fazer comentários depreciativos sobre a vida pessoal da trabalhadora nem alegar que o menor foi retirado à mãe “por se encontrar em perigo” quando desconhece os

processos em causa, desconhece as decisões proferidas e não tem necessidade de as conhecer, até porque os processos referentes a menores têm carácter reservado.

Pelo que não pode a trabalhadora/requerente permitir que a ..., coloque em causa a sua idoneidade bem como a credibilidade das suas declarações e dos documentos apresentados, quando do assento de nascimento do menor, consta o averbamento da regulação do exercício das responsabilidades parentais e a confiança do menor aos seus cuidados e não ao de outra pessoa, instituição ou do progenitor/pai.

Mais informa que o regime sobre o exercício das responsabilidades parentais em vigor, foi o regulado por sentença que consta do assento de nascimento do menor que já é do V/ cabal conhecimento e que estipula quanto à guarda e residência «o menor (...),ficará à guarda da mãe, com a qual ficará a residir”.

Salvo o devido respeito, incongruências existem na V/ missiva datada de 14/02/2020 uma vez que o assunto referenciado em epígrafe refere «comunicação da intenção de recusa do seu pedido de flexibilidade de horários, datado de 29 de janeiro de 2020 e no último parágrafo menciona que «pelos motivos supra descritos, informo V. Exa. que a entidade empregadora, recusa o seu pedido, portanto é incompreensível a posição desta Instituição.

Acresce que se a decisão proferida é de alegada "recusa" assenta em pressupostos errados, uma vez que a guarda do menor (...) está legalmente atribuída à mãe, ora requerente.

Face ao exposto, solicita-se a V. Exas. a reanálise do requerido a 29 de Janeiro de 2020, no sentido de esclarecerem qual é efectivamente a decisão da entidade empregadora quanto à atribuição de horário flexível.

(...)"

Do processo consta ainda uma comunicação do empregador dirigida à trabalhadora, datada de 24/02/2020, na sequência da apreciação da trabalhadora e de uma comunicação da trabalhadora de 03/03/2020, dirigida ao empregador. Estas comunicações não alteram o pedido da trabalhadora, nem as razões que motivaram a intenção de recusa do empregador e pelo facto de serem realizadas à margem do procedimento legal estabelecido pelo artigo 57º do CT, que apenas admite o pedido, a comunicação do empregador com a decisão, a

apreciação do trabalhador e a remessa do processo à CITE, em caso de recusa, cujos prazos são peremptórios, não se irá considerar o seu teor para efeitos de análise do presente parecer.

1.5 - A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do Assento de Nascimento do menor.

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”.

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

- 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 designios 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 regime de horário flexível, pelo período de um ano, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo o seguinte horário de trabalho: das 8h00 às 12h30m no período da manhã e das 13h30m às 17h00m, no período da tarde, com uma componente fixa de quatro horas e período para intervalo de descanso diário: das 12h30m às 13h30m.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido pelo facto de ser mãe de um filho menor de 5 anos que se encontra à sua guarda e pela necessidade de praticar um horário de trabalho que lhe permita manter as suas responsabilidades parentais, considerando que se encontra a correr termos um processo de Promoção e Protecção e um processo de Alteração de Regulação de Responsabilidades.
- 2.15** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão, 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."*
- 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** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

- 2.20** Do pedido resulta que a requerente propõe um horário flexível que compreende uma amplitude horária diária de 8 horas, cuja formulação obedece ao conceito de horário flexível stricto sensu, por mencionar uma componente fixa de 4 horas, que a trabalhadora optou por não indicar, deixando que seja a entidade empregadora a estabelecer as plataformas fixas e móveis dentro do horário requerido.
- 2.21** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere o seguinte:
- a)- O pedido da requerente, não reúne os requisitos legais, por não ser verdadeiro o teor do segundo, quarto e quintos parágrafos da sua comunicação, por o menor ter sido retirado dos cuidados da mãe por se encontrar em perigo e
- b)- Existem outras trabalhadoras com filhos em idade infantil, em número superior a cinco e todas elas, de forma informal, já solicitaram a flexibilidade de horário. Porém, a todas elas tem sido informado que tal é impossível pois, tal circunstância bloquearia o funcionamento da Instituição.
- 2.22** Relativamente às alegações da entidade empregadora, que se reportam à inobservância dos requisitos formais do pedido, designadamente, por não corresponder à verdade a declaração de que o menor está confiado à progenitora, o que equivale a declarar que o menor vive em comunhão de mesa e habitação, conforme exigido pela sub-alínea ii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º do CT.
- 2.23** Ora, o processo remetido à CITE é instruído com cópia do assento de nascimento do menor, emitida em 29/01/2020 pela Conservatória do Registo Civil de ... e que constitui "Fotocópia Não Certificada com valor de informação", da qual se extrai o seguinte:

"Averbamento n.º 1, de 2015-12-04

Homologado acordo do exercício das responsabilidades parentais, nos termos da sentença de 29 de Setembro de 2015, proferida pelo Tribunal (...),

ficando o menor confiado à mãe, sendo as responsabilidades parentais exercidas por ambos os pais. Documento arquivado sob o nº 1746 no maço nº 2 do ano de 2015, da Conservatória do Registo Civil de ... ”

- 2.24** Do referido assento de nascimento não consta outro averbamento e a requerente não omitiu o facto de que se encontrava a correr termos um Processo de Promoção e Protecção e um processo de alteração da regulação das responsabilidades parentais, o que não altera o declarado pela requerente.
- 2.25** Facto é que a única prova no processo aponta para a veracidade das declarações da requerente. Aliás, ainda que assim não fosse, veio esta, em sede de apreciação, informar que as medidas instauradas no âmbito do processo de Promoção e Protecção, foram entretanto declaradas cessadas e determinado o arquivamento dos autos, cuja notificação a trabalhadora recepcionou a 4 de Fevereiro de 2020, ou seja, em data posterior ao requerimento apresentado. Mais informou que o mesmo sucedeu quanto ao processo de alteração da regulação das responsabilidades parentais, o que poderia ter suscitado uma reapreciação da intenção de recusa, o que não sucedeu.
- 2.26** Face ao exposto, é nosso entendimento de que o requisito previsto na sub-alínea ii) da alínea b) do nº 1 do artigo 57º do CT, se mostra cumprido e o pedido da trabalhadora deve ter-se por válido.
- 2.27** Afastada a recusa do horário flexível, em razão do pedido apresentado não reunir o requisito da sub-alínea ii) da alínea b) do nº 1 do artigo 57º do CT, resta-nos avaliar as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, únicos fundamentos para a recusa do empregador, que 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.

- 2.28** Da intenção de recusa resulta que a entidade empregadora não alega quaisquer factos relativos a exigências imperiosas do funcionamento do serviço, impeditivos à atribuição do horário requerido pela trabalhadora.
- 2.29** Limita-se a invocar a existência de outras trabalhadoras com filhos em idade infantil, em número superior a cinco que já requereram, informalmente, a flexibilidade de horário e comunica que a todas o horário foi recusado, pois, tal circunstância bloquearia o funcionamento da Instituição, sem demonstrar de que modo a atribuição do horário flexível à trabalhadora poria em causa o funcionamento do serviço.
- 2.30** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que deve ser atribuído à trabalhadora o horário por ela requerido.
- 2.31** 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.
- 2.32** 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 18 DE MARÇO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA 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.