

PARECER N.º 486/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 4382-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 14.09.2020, via correio registado com AR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. A 18.08.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, via eletrónica, da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Eu, ..., a exercer funções no serviço de ... na instituição que V. Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V. Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a dois filhos menores de 12 anos pelo período de 12 anos com o seguinte horário de trabalho: Inicialmente (durante um ano) das 7 às 13 horas, devido às duas horas de amamentação a que tenho direito. Os restantes 11 anos, das 7 às 16 horas. Declaro ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo. Segue em anexo, um papel da Junta de Freguesia de ... a conferir o mesmo. Tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do (CT), sendo igualmente definido como um 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».

1.3. Por carta entregue PMP em 07.09.2020, o empregador remeteu a sua intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

«Acusamos a receção do pedido de alteração do horário de trabalho entregue por email no dia 18 de agosto de 2020, o qual mereceu a nossa melhor atenção. V. Exa. vem requerer a atribuição do regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a dois filhos menores de 12 anos, pelo período de 12 anos, com um horário fixo inicial das 7 às 13 horas, durante o período de um ano e durante os restantes 11 anos, um horário fixo das 7 às 16 horas.

Ora, relembramos que o horário de trabalho de V. Exa. é realizado por turnos rotativos de segunda a domingo. Contudo, na comunicação que nos endereçou, apesar de referir que pretende um horário flexível, a verdade é que pretende um horário fixo.

O seu pedido vai contra o contratualmente acordado, uma vez que, conforme consta do parágrafo primeiro da cláusula sexta do seu contrato de trabalho, a ... prestou o seu consentimento para a prestação da sua atividade laboral em regime de turnos. O pedido nos termos em que é por si formulado, não se enquadra no disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e, por sua vez, as necessidades imperiosas da ..., ou seja, atendendo ao seu horário de funcionamento contínuo, não permite conceder-lhe o que peticionou nos moldes em que o mesmo é feito.

Ora, nos termos do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, para o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, o mesmo pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, resulta da disposição legal que o trabalhador não tem direito a fixar e determinar que o seu horário de trabalho contratualmente acordado, seja efetuado num único período do horário de funcionamento da ... O que, nos termos em que pretende ver executado o seu horário de trabalho, retiraria ao seu empregador qualquer margem para definir o seu horário de trabalho, e é o empregador que cabe a definição e elaboração para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Motivo pelo qual a ... rejeita o seu pedido. V. Exa. pretende um horário fixo, até que os seus filhos menores perfizerem 12 anos, e tal como vamos agora explicar, as exigências imperiosas do funcionamento da empresa não permitiriam a autorização de trabalho em regime de horário flexível, uma vez que a empresa não tem os meios técnicos para responder ao seu pedido, nos moldes em que o mesmo é efetuado.

A ... exerce as funções correspondentes à categoria profissional de empregada de quartos; a sua atividade profissional é desenvolvida nas ..., todas situadas na freguesia de ..., concelho de ... Conforme resulta da categoria profissional prevista no seu contrato de trabalho, as suas funções como ... consistem designadamente em, sob supervisão, executar o serviço de ... e ... e do serviço de ..., de modo a garantir um serviço de qualidade e a satisfação dos clientes, respeitando as normas de proteção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho.

As suas principais responsabilidades são: efetuar o trabalho de ...; colaborar com o serviço de ...; controlar o estado de conservação dos equipamentos da área de ...; colaborar no aprovisionamento e gestão do stock dos ..., com o seu superior hierárquico, nomeadamente, no controlo do ...; participar na elaboração periódica do inventário dos produtos e equipamentos afetos aos serviços; preencher documentação relativa ao exercício da sua atividade, nomeadamente, registos de ...

Em termos de organização da unidade ..., e como bem sabe, o horário da equipa de manutenção dos espaços é definido entre as 7 horas e a meia-noite, todos os dias do ano, incluindo feriados, sendo necessário trabalhadores alocados em turnos rotativos de 8 horas por dia, de segunda-feira a domingo.

Adicionalmente, todas as semanas é, em regra, necessária a sua presença, para auxiliar e reportar para controlo à sua chefia, o stock de produtos ...

Também faz parte das suas funções auxiliar a sua chefia no controlo do estado de conservação dos equipamentos da área de ... A unidade hoteleira a qual V. Exa, presta funções, tem um período de funcionamento superior a 8 horas diárias, o que nos obriga a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que prestam trabalho e a única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades imperiosas de trabalho da nossa pequena unidade hoteleira são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.

Em termos organizacionais e de definição dos turnos, os mesmos são implementados mensalmente, consoante as expectativas de clientela, do empregador, e das necessidades da ..., que como V. Exa, sabe certamente, é de reduzida dimensão, comparativamente com os grandes grupos ... a laborar em Portugal. Exemplificando, existem épocas festivas, feriados, saldos, promoções, Dia da Mãe e do Pai, Natal, Páscoa, Carnaval, entre outros, onde é necessária uma maior abrangência de trabalhadores em horários de trabalho diferenciados.

Cumprе reforçar que, atualmente na ..., face às necessidades técnicas, organizacionais e custos, existem sete trabalhadores, membros da equipa a que pertence, e - dos

mesmos - apenas cinco estão em ativo. Sendo que V. Exa. não é uma delas. Sendo que o horário de trabalho da equipa em que se encontra integrada é organizado de forma a que a equipa consiga a abranger todo o horário de funcionamento, tendo sempre respeito pelos limites legais de horário de trabalho.

Com efeito, o horário ora pretendido é completamente incompatível com o exercício das suas funções. As mesmas implicam uma grande disponibilidade por parte dos trabalhadores da equipa de manutenção ..., uma vez que lhes compete assegurar a ... e das áreas reservadas aos ..., e que as mesmas estão compostas antes da sua entrada, o que V. Exa. certamente sabe, poderá acontecer às mais diversas horas.

Ao acima referido acresce que, atribuir um horário diurno fixo, iria colidir com os direitos dos restantes membros da sua equipa, impedindo-os de usufruir dos horários de trabalho diurno e alternarem, de forma equitativa, os horários noturnos.

Sendo certo que a trabalhadora também a não estar presente nos próximos 12 anos na ... a que presta funções, em períodos que conforme as épocas do ano, são de elevado movimento, causaria grande transtorno organizacional.

Face aos factos acima referidos, a única alternativa que vislumbramos para que a ... possa conciliar a sua vida pessoal e familiar com a sua vida profissional, sem pôr em causa o funcionamento da nossa unidade hoteleira e consoante as necessidades da mesma, seria:

- Realizar funções no horário de trabalho diurno;*
- Realizar funções no horário de trabalho da tarde, ou seja, das 15 horas à meia-noite, com as horas de entrada e saída ajustadas conforme acordo com V. Exa.*

Sendo que, no primeiro ano, em cumprimento do seu direito legal de amamentação, V. Exa. pode:

- Fazer o horário diurno como pretende;*
- Fazer o horário da tarde, nos períodos das 16 às 22 horas ou das 17 às 23 horas ou das 18 horas à meia-noite.*

Mais se refere que, tanto no primeiro ano do cumprimento do direito legal de amamentação, como posteriormente, até os seus filhos menores perfizerem 12 anos, a realização do horário da tarde teria um limite máximo de dois dias semanais, consoante as suas necessidades e a disponibilidade do outro progenitor.

Ora, caso V. Exa. não aceite um horário de trabalho nestes termos, o seu empregador não está em condições de contratar um novo trabalhador e criar custos extra para suprir as necessidades criadas para fixar V. Exa no horário diurno, atendendo à época de incertezas em que vivemos, com a pandemia Covid-19 e uma possível crise económica em grande escala.

Mais se refere que o regime do horário flexível não resulta a obrigação legal de fazer uma nova contratação. O que, em termos práticos, para que V. Exa. deixe de trabalhar no período da tarde por 12 anos obrigaria a empresa a contratar outro trabalhador para suprir as deficiências que o seu pedido acarretaria para a empresa.

O horário pretendido por V. Exa. é incompatível com as suas funções e com os restantes direitos dos outros trabalhadores.

Perante o anteriormente exposto se conclui que o pedido de horário flexível nos termos em que V. Exa. pretende não se enquadra num pedido de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e como tal não é aceite o seu pedido.

Por tudo o exposto, e caso por hipótese académica se entendesse que o pedido de V. Exa. se enquadrava no disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o que não se enquadra, sempre se dirá que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa não permitiriam à ..., por virtude das funções para a qual foi contratada, a autorização de trabalho em regime de horário de trabalho flexível.

Por fim, requer-se a V. Exa., para, num prazo de cinco dias e ao abrigo do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho se pronunciar quanto à recusa do seu pedido pela ... e informar a sua entidade empregadora se pretende aceitar a contraproposta aqui descrita».

1.4. Em 09.09.2020, via eletrónica, a trabalhadora apresentou a sua apreciação, limitando-se a reiterar o pedido, reafirmando o que já solicitara no pedido.

1.5. Do processo consta apenas cópia do contrato de trabalho firmado entre as partes.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade

e Paternidade») 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».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, 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».*

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos 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.

2.6. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «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».

2.7. 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. 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 - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. 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 do artigo 56.º/2 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».

2.11. Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «O horário

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

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 descanso não superior a duas horas».

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

2.13. 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 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 artigo 56.º/3 do CT.

2.14. 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.

2.15. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais

através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, 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.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído o turno da manhã, i.e., das 7 às 16 horas.

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos menores de 12 anos, de três anos e de dois meses.

2.18. A requerente acrescenta ainda que o pedido é para durar pelo prazo máximo legal permitido, i.e., até ao 12.º aniversário da criança mais nova.

2.19. E declara ainda que mora com as crianças em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. De acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, pois, reunidos e cumpridos, já que também o PNT é respeitado.

2.21. Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Alegado incumprimento da formulação do pedido, que fixa um horário flexível, retirando margem de manobra ao empregador para o gerir;
- Alegado incumprimento contratual;
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização, a que acresceria a carência de recursos humanos, impossível de suprir dada a pandemia provocada pela Covid-19;

- Alegada violação do princípio da igualdade.

2.22. Para além dos motivos supra aventados, o empregador ainda tece diversas considerações relativas à dispensa para amamentação que, dadas as competências específicas desta Comissão, o presente parecer se irá pronunciar, pese embora esse não seja o objeto de análise.

2.22. O primeiro argumento invocado pelo empregador improcede pelos seguintes motivos: em primeiro lugar, e ao invés do que alega o empregador, o pedido do trabalhador a solicitar autorização para laborar segundo o regime de flexibilidade horária reúne todos os requisitos legais, a saber: turno pretendido (das 7 às 16 horas), indicação do prazo previsto (o máximo previsto, de acordo com o artigo 56.º/1 do CT), e declaração de que vive com os menores em comunhão de mesa e habitação.

2.23. Sobre a alegada inversão e conseqüente desvirtuamento da modalidade de trabalho sob a forma de flexibilidade horária, que constrange a faculdade de o empregador estabelecer os horários de trabalho das pessoas que contrata, refira-se que, pela expressão «dentro de certos limites», constante do artigo 56.º/2 do CT, deve entender-se – para trabalhadores/as que laborem por turnos – a escolha de um turno pré-existente na organização.

2.24. No caso vertente, a requerente pede para trabalhar no período temporal das 7 às 16 horas, que – segundo o próprio empregador indica na intenção de recusa – corresponde precisamente a um dos turnos existentes e praticados na secção em que a trabalhadora se encontra a prestar serviço:

«Em termos de organização da unidade hoteleira [...] o horário da equipa em que se insere é definido entre as 7 horas e a meia-noite, todos os dias do ano, incluindo feriados, sendo necessário trabalhadores alocados em turnos rotativos de 8 horas/dia, de segunda-feira a domingo».

2.25. Ainda sobre este argumento, salienta-se o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação, pelos/as trabalhadores/as, da amplitude temporal diária e semanal referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação do trabalho com a família.

2.26. A este propósito, releva também referenciar 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.º 56º, n.º 2 do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se referem os n.ºs 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».*

2.27. Nesta senda, o Tribunal da Relação de Évora^[1] pronunciou-se em situação semelhante, referindo que: *«Apesar do horário solicitado ter horas fixas 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 seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível».*

[1] Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbbc0?OpenDocument>

2.28. Mais se acrescente que a requerente tem mais seis colegas a desempenhar as mesmas tarefas laborais, pelo que a sua discriminação positiva – devido a ter sido mãe recentemente – é algo que o legislador, não só acolhe, como expressamente promove, através das normas plasmadas nos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho.

2.29. Por este motivo, e independentemente de outros/as colegas/as serem pais/mães de menores de 12 anos, não só não é líquido que todos/as solicitem este horário (uma vez que todas as famílias têm a sua dinâmica específica, e a logística de um determinado agregado pode ser completamente diferente da rotina de outro), como – perante o caso concreto de um pedido real que se encontra em análise no presente parecer – conceder à requerente o turno pretendido é a única decisão que respeita em pleno o princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da Lei Fundamental portuguesa.

2.30. Com efeito, este princípio basilar do sistema jurídico do País, impõe que se trate de forma igual o que/quem é igual, e que se diferencie o que - por natureza - é diferente. Ora, se a trabalhadora em causa é mãe de uma bebé de cinco meses e não tem a quem recorrer para cuidar dela fora dos horários de funcionamento da creche, resulta líquido que um tratamento especial lhe deve ser dado.

2.31. Pelo supra exposto, considera-se improcedente também o quarto e último motivo, atinente à eventual violação do princípio da igualdade. *Nota: o elenco dos motivos adiantados pelo empregador obedeceu ao critério da ordem em que os mesmos foram referidos pelo mesmo na intenção de recusa.*

2.32. Quanto ao segundo argumento alegado pelo empregador, improcede igualmente pelo simples motivo de que qualquer norma especial se sobrepõe a uma norma geral, correspondendo - o trabalho na modalidade de horário flexível - àquela categoria.

2.33. Seria, aliás, ilógico que o legislador concebesse um conjunto de normas especiais atinentes à parentalidade, a gozar por cuidadores/as de crianças menores de 12 anos, se depois aquelas colidissem com as restantes normas que – de resto – fazem parte do mesmo diploma legislativo: o Código do Trabalho.

2.34. Sobre o argumento em falta, i.e., as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização, a que acresceria a carência de recursos humanos, impossível de suprir dada a pandemia provocada pela Covid-19, cumpre referir que o argumento improcede, à semelhança dos demais.

2.35. Em primeiro lugar, não basta ao empregador referir um/ambos o/s motivo/s constante/s do n.º 2 do artigo 57.º do CT para este/s ser/em imediatamente válido/s.

2.36. Com efeito, há que demonstrar, através de um raciocínio lógico, ancorado em provas tangíveis, que a atribuição de determinado horário a um/a certo/a funcionário/a vai obstaculizar completamente o funcionamento da organização em causa.

2.37. O que o empregador, manifestamente, não faz.

2.38. De resto, a comprovar exatamente o contrário está o facto de a requerente se encontrar em pleno gozo da licença parental – coincidindo esta com a época alta para o tipo de organização em que labora – e desta ter mantido o seu funcionamento regular, sem quaisquer sobressaltos que mereçam referência pelo empregador na intenção de recusa.

2.39. Aqui chegados, cumpre sublinhar o que neste parecer está em causa: atribuir a uma trabalhadora mãe de filhos com idades muito recentes um horário fixo, correspondente ao primeiro turno da manhã, para que lhe seja possível prestar a assistência de que os menores carecem. Realce-se ainda que a

requerente não se escusa a prestar serviço aos fins de semana ou aos feriados – apenas solicita um horário que lhe permita conciliar o trabalho com a família.

2.40. Devidamente fundamentado(s) por que motivo(s) improcede(m) o(s) argumento(s) aventado(s) pelo empregador, e na senda do já referido no ponto **2.22**, dadas as competências específicas desta Comissão – e porque o empregador tece diversas considerações relativas à dispensa para amamentação -, cumpre tecer os considerandos que se seguem, pese embora este não seja o objeto de análise.

2.41. A páginas tantas da intenção de recusa, o empregador refere que «no primeiro ano [de vida da criança mais nova da trabalhadora], em cumprimento do seu direito legal de amamentação, V. Exa. pode fazer o horário diurno como pretende ou fazer o horário da tarde nos períodos das 16 às 22 horas, das 17 às 23 horas ou das 18 horas à meia-noite».

2.42. A este propósito cumpre assinalar o seguinte: a dispensa para amamentação é um direito universal da trabalhadora, significando isto que o empregador não tem de se pronunciar sobre o mesmo, que – de resto – nem tem prazo legal definido para terminar. Dura até a trabalhadora entender que deve amamentar a criança, ressaltando-se apenas a obrigação de apresentar atestado médico periodicamente a partir dos 12 meses de idade – cf. artigos 47.º e 48.º do CT

2.43. A isto acresce que inexistem (in)deferimentos parciais de horários flexíveis, pelo que as alternativas dadas pelo empregador significam, na verdade, nada, em termos legais – cf. artigo 57.º/2 e 4 do CT

2.44. Claro que as partes podem sempre acordar no que quiserem, desde que não violem a lei. Contudo, se é isso que pretende o empregador – chegar a acordo com a trabalhadora – o mesmo não deve ter lugar na intenção de recusa, não sendo esse o intuito desta.

2.45. Sem esquecer os artigos 58.º a 60.º, que dispensam a trabalhadora lactante de determinadas formas de organização do tempo de trabalho, prestação de trabalho suplementar e no período noturno, respetivamente.

2.46. Adiante, o empregador refere que, «tanto no primeiro ano do cumprimento do direito legal de amamentação, como posteriormente, até os seus filhos perfazerem os 12 anos, a realização do horário da tarde teria um limite máximo de dois dias semanais, consoante as necessidades e a disponibilidade do segundo progenitor [sublinhado nosso]»

2.47. Repetindo-se o que já foi dito sobre a inexistência das aceitações parciais dos horários flexíveis, chama-se aqui a atenção do empregador para a inadmissibilidade da sua intromissão na vida familiar e privada da trabalhadora requerente.

2.48. Com efeito, pese embora o artigo 56.º/1 do CT refira que este é um direito que assiste a ambos os progenitores, não é ao empregador que cabe decidir, muito menos planear isso. A trabalhadora tem direito à sua privacidade e cabe-lhe a ela, em conjunto com o pai das crianças, articular como deve ser feita a conciliação do trabalho com a família para que o seu agregado funcione.

2.49. Finalmente, quando o empregador remata que, «caso V. Exa. não aceite um horário de trabalho nestes termos, o seu empregador não está em condições de contratar um novo trabalhador e criar custos extra para suprir as necessidades criadas para fixar V. Exa. no horário diurno [...]», nesta fase o conceito de horário flexível já deve ser suficientemente claro para dispensar mais esclarecimentos. De notar apenas que inexistente qualquer necessidade de contratar mais pessoas, trata-se tão-só de uma questão de reorganizar os recursos humanos para que à trabalhadora em causa seja possível gozar de um direito que lhe assiste. Esta obrigação impende sobre o empregador, e sobre ela não cumpre a esta Comissão pronunciar-se.

2.50. Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção 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 que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA
CCP CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL – CIP
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL – CTP – CONFEDERAÇÃO DO
TURISMO PORTUGUÊS E CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL
EM 30 DE SETEMBRO DE 2020**