PARECER N.º 519/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 4416-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 22.09.2020, 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 21.08.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, via carta registada com AR, da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Vem a signatária acima melhor identificada, portadora do CC n.º ..., válido até ..., NIF ..., a exercer funções na categoria de «...», solicitar que V. Exas. se dignem a aplicar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no artigo 56.º do Código do Trabalho, por ter um filho com idade inferior a 12 anos (cf. assento de nascimento, número de SS e NIF que ora se juntos como doc. 1, e cuja teor se dá aqui por integralmente reproduzido paro os devidos efeitos legais), declarando, sob compromisso de honra, que este faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação (cf. declaração de compromisso de honra, bem como atestado da Junta de Freguesia, juntos como doc. 2, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido poro os devidos efeitos legais), ao que acresce, ainda, a circunstância de o progenitor do menor e cônjuge da signatária desempenhar as suas funções fora do distrito de ..., o que não lhe permite prestar o apoio necessário (cf. declaração da entidade empregadora do progenitor do

menor, cônjuge da signatária, que se junta sob doc.3, e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais).

Porquanto, em síntese e no essencial, estando em causa valores sociais eminentes, como sejam os da parentalidade, e de acompanhamento insubstituível que os menores necessitam, nomeadamente quanto à sua educação (artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa), bem como o 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 vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

Nessa conformidade, por todo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho, decorridos que sejam 30 dias após a receção da presente comunicação, solicita a requerente que lhe seja atribuído o seguinte horário de trabalho:

De segunda a sexta-feira (dias úteis), das 8:30 às 13 horas, e das 14 horas às 17:30, com 1 hora para almoço, até a criança perfazer 12 anos, em estrito cumprimento dos limites diários e demais impostos por lei».

1.3. Por carta registada com AR entregue à requerente em 11.09.2020, o empregador remeteu a sua intenção de recusa nos termos abaixo transcritos:

«Nos termos do assunto identificado em epígrafe, vimos pela presente comunicar a intenção, deliberada por esta instituição, de recusar o pedido por si formulado. Relativamente ao pedido de horário flexível, ora requerido, consideramos que o horário pretendido não se enquadra na noção de horário de trabalho flexível vertida no Código do Trabalho.

Com efeito, requerer o início da prestação de trabalho diário depois das 8:30 às 13 horas, e das 14 às 17:30 horas, com uma hora para almoço até o menor perfazer 12 anos. Com o devido respeito, este pretendido horário, de per si configura-se como fixo, e nunca por nunca, como flexível.

A ..., constitui-se como uma instituição ... de apoio à ..., nomeadamente a ..., a qual por sua vez presta os seus serviços ao nível das valências de ... Os seus complexos e valências encontram-se distribuídos pelo distrito de ..., encontrando-se sediados em ... (...), ..., ... e ...

A colaboradora ... exerce atualmente as suas funções de trabalhadora ... no complexo ..., o qual compreende as valências de ... e ...

Conforme se afere pelo contrato de trabalho outorgado por V. Exa., esta instituição organiza com os trabalhadores que exercem funções nos complexos com valências de ... e ... uma duração e organização do tempo de trabalho por turnos e de uma forma rotativa, de acordo, aliás, como o artigo 220.º do Código do Trabalho.

Organização esta, do seu pleno conhecimento, no momento em que outorgou o redito contrato de trabalho, e prevendo o mesmo a possibilidade de exercer este tipo de horários. Vejamos, o estabelecimento, pertencente a esta empresa, labora de segunda a domingo, pois tem um ... que terá de funcionar 24 horas por dia, sem qualquer interrupção.

Em todos os horários dos trabalhadores do estabelecimento que exercem as funções de trabalhadores auxiliares de serviços gerais constam folgas, descansos complementares e obrigatórios, alternados e de uma forma igualitária, sempre de acordo com a regulamentação coletiva aplicável.

Assim, os turnos são rotativos para que todos os trabalhadores desta categoria profissional tenham a possibilidade de ter o fim-de-semana, sendo que - no caso em concreto destes trabalhadores - poderão ter de exercer funções apenas num fim de semana em cada mês de trabalho.

No mínimo (consoante o horário rotativo) a colaboradora ... poderá iniciar as suas funções às 8:30 horas e finalizar as mesmas às 20 horas. Tudo isto conforme horário em vigor relativo às trabalhadoras de serviços gerais (em anexo).

A única exceção relaciona-se apenas com a trabalhadora ..., a qual é uma jovem que ... e se encontra integrada por esta instituição, de molde a satisfazer necessidades sociais impreteríveis. Pelo que existe, com o devido respeito, e sempre teria sempre de existir, um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores.

Se fosse atribuído à ora requerente de trabalho flexível, de acordo com o horário por si pretendido, ficaria a mesma excluída do regime de rotação acima especificado. Tal como sucede com os sábados e domingos, esta instituição procura elaborar horários de trabalho, para que todos os trabalhadores pratiquem horários de fecho de forma rotativa.

A atribuição à ora requerente de horário flexível, nos moldes pretendidos por si pretendidos, por ficarem a descobertos períodos da tarde (de segunda a sexta-feira) e um fim de semana em cada mês de trabalho (sábado e domingo), se esta instituição eventualmente facultasse e autorizasse o horário por si solicitado, teria de, sem qualquer espécie de dúvida, recrutar outro trabalhador para exercer as mesmas funções apenas para a sua falta e ausência, o que neste momento se configura como insustentável, porquanto, por razões financeiras, face à grave crise económica originada pela

pandemia provocada pela Covid, têm-se verificado graves constrangimentos económicos, bem como uma severa diminuição das receitas próprias, onde se incluem as comparticipações familiares (valores pagos mensalmente pelas famílias), dado que muitos utentes desta instituição, em diversos complexos, pura e simplesmente deixaram de frequentar as valências com medo dos efeitos desta doença e cancelaram os seus contratos de prestação de serviços.

Sendo certo que, em momento prévio à pandemia, já existia uma grave crise financeira na ..., com uma dívida superior a um milhão de euros. Saliente-se que as receitas provenientes dos acordos de cooperação com a Segurança Social apenas cobrem 90% das despesas totais mensais da instituição. Os restantes seriam assegurados pelas referidas comparticipações familiares (como se referiu diminuíram numa grande percentagem).

Esta instituição tem um orçamento anual de três milhões de euros e, destes, pelo menos dois milhões e trezentos mil euros são para pagar salários. Depois, temos todas as restantes despesas mensais fixas, de luz, água e alimentação, que correspondem a 220 mil euros anuais, entre outras.

Mais, neste momento - para pagamento de uma antiga dívida ao ..., que ascende a 570 mil euros - são mensalmente pagos oito mil euros a esta entidade.

Também estão a ser pagos mensalmente créditos salariais a muitos trabalhadores que se encontravam em atraso relativos aos anos de 2011 e 2012.

Face a estes graves constrangimentos relativos à situação financeira da ..., agravados pela pandemia relativa à Covid-19, cujos efeitos estão longe de se encontrarem devidamente apurados, não poderemos por esta via aceitar o seu pedido.

Também se aquilatou a possibilidade de ser assegurada uma troca com outro trabalhador da mesma categoria, designadamente, no ... deste Distrito, mas de ..., único complexo cujo horário de funcionamento poderia responder às suas pretensões, mas também isso não foi possível realizar, porquanto neste complexo existem quatro trabalhadores, sendo dois deles jovens integrados como a ..., no caso em concreto o ... e a .... Ou outros dois trabalhadores de serviços gerais, a ... e a ..., já têm idade avançada e não dispõem de transporte próprio, dependendo totalmente de transportes públicos, não existindo qualquer rota entre as suas residências e o complexo de ....

Não podemos igualmente aceitar o seu pedido, porquanto as responsabilidades parentais não são apenas asseguradas por si, mas igualmente pelo seu marido.

Ora, a entidade patronal do seu marido, conforme certificado junto com o seu pedido, tem a sua sede e esfera de atuação na cidade de ... Ora, desconhecendo o teor do

contrato de trabalho que o mesmo outorgou com a respetiva entidade patronal, só podemos considerar como totalmente vago, impreciso, genérico, e insuficiente o certificado junto com o seu pedido, porquanto apenas refere que o mesmo tem 'um horário de trabalho das 8 às 18 horas, entre …'. Mas que …? Não especifica quais, nem qual o local onde nesta data exerce funções. Mais: não certifica qual o lapso temporal em que decorrerão as ditas obras. Serão pelo período de oito anos que requer, atendendo à idade do seu filho menor? Mais, ao fim de semana não está disponível para exercer as suas funções parentais? Trabalha de segunda a domingo? Sem qualquer espécie de rebuço, esta declaração de per si é claramente insuficiente, e também por este motivo não podemos aceitar o seu pedido. Finalmente acrescente-se que, a elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspetos, as necessidades de serviço e organizacionais do empregador. Não pode ser o trabalhador a impor qualquer horário, conforme consta na vossa missiva e pedido, que ora se responde.

O horário flexível, caso fosse aceite pelo empregador, o que não sucede no caso em concreto, porquanto não tem a intenção de aceitar o mesmo, 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. O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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.

Deste modo, como se afere pelo supra expendido, constata-se que, esta empresa terá motivos e fundamentos, na intenção de recusar o pedido de atribuição de horário flexível, assim como nos moldes por si pretendidos, uma vez que, mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido — depois, dentro desses limites, é que o trabalhador poderá gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver, por forma a cuidar do seu filho menor.

A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, 'Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais', 38.ª edição, que ´Se o trabalhador pretender exercer

esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56. ° n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56. ° n.º 3, alíneas a), b) e c) e n° 4)'.

Não é o que se se verifica, com o devido respeito e salvo melhor opinião, no pedido formulado por V. Exa., na medida em que pretende impor e estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito, sendo que também não lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar, dado que o horário flexível se refere aos limites diários.

E, com efeito, o 'horário flexível' que ora se pretende ser fixado é da incumbência desta instituição, na qualidade de entidade patronal. Sendo que o horário requerido por V. Exa., dito flexível, mas fixo na sua caracterização, questiona, quer os próprios termos do contrato de trabalho outorgado, principalmente no que respeita aos dias de descanso e prestação de funções ao fim de semana, como também, a sua rigidez, entendida como admissível nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, retiraria eficácia, nomeadamente ao poder de direção desta empresa, na sua qualidade de entidade patronal, e que nesta matéria tem logo como pressuposto o período normal de trabalho contratado (vide, neste sentido, os artigos 198.º e 212.º do mesmo normativo), e ao seu poder de organização e gestão da atividade económica exigida pela empresa.

Bem como certo será que a margem de manobra da entidade patronal para organizar o horário pretendido por V. Exa. não pode ficar apenas subordinada aos seus interesses particulares, por muito relevantes e respeitosos que sejam, já que sempre se devem ponderar os interesses da própria organização económica desta empresa onde V. Exa. se encontra inserida, os quais também se constituem a razão de ser do seu bem-estar, através da obtenção de meios de subsistência, mais ainda atendendo às necessidades sociais Impreteríveis asseguradas por esta instituição ...

Em conclusão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que se verifica, sem qualquer espécie de rebuço, no caso vertido e em concreto, pelo que, por esta via e forma, e por todos os motivos anteriormente explanados, comunicamos a V. Exa., a intenção de recusar o pedido de atribuição de horário flexível por si formulado, nos termos e para os efeitos do preceituado no artigo 57.º do Código do Trabalho.

Claro que, e este é um compromisso de honra, logo que seja possível realizar contratações adicionais, quando se verificar uma maior estabilização financeira a nível geral desta instituição, poderá ser atribuído a V. Exa. um horário compatível com a sua pretensão.

Gratos pela atenção dispensada, prevalecemos da oportunidade para renovar os nossos respeitosos cumprimentos.
Junta: O anexo mencionado».

1.4. A trabalhadora não apresentou apreciação alguma.

1.5. Do processo consta o mapa de horários relativo a setembro das colegas com a mesma função profissional da requerente. Deste documento, é possível aferir que existem os seguintes turnos:

H1 – Das 8:30 às 12 horas e das 13 horas às 17:30
H2 – Das 11 horas às 13:30 e das 14:30 às 20 horas
(H2 – Das 10 horas às 13:30 e das 14:30 às 20 horas – às 2as e 5as)
H3 – Das 9 às 14 horas e das 17 às 20 horas.

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 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;

[1] Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.16. No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído o seguinte horário de trabalho:

Das 8:30 às 13 horas e das 14 horas às 17:30, de segunda a sexta-feira

2.17. A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho de 3 anos, uma vez que o outro progenitor trabalha fora do distrito onde residem.

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.

2.19. E declara expressamente que mora com o filho 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 à partida, 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;
- Alegada violação do princípio da igualdade;
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização;
- Alegado dever de o outro progenitor se substituir à requerente no pedido.

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 8:30 às 17:30 horas), indicação do prazo previsto (o máximo, 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 consequente 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 8:30 às 17:30 horas, que corresponde precisamente a um dos turnos existentes e praticados (H1).

2.25. Ainda sobre este argumento, salienta-se o entendimento maioritário desta Comissão, no sentindo 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*».

2.28. 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.

2.29. Seria, aliás, ilógico que o legislador concebesse um conjunto de normas especiais atinentes à parentalidade, a gozar por cuidadores/as de crianças menores de12 anos, se depois aquelas colidissem com as restantes normas que – de resto – fazem parte do mesmo diploma legislativo: o Código do Trabalho.

2.30. O terceiro argumento, relacionado com o princípio da igualdade, improcede porquanto a requerente tem mais 16 colegas com a mesma denominação profissional (...), independentemente deste grupo depois se desdobrar em ..., para além das ...

2.31. Daqui deriva que muitas das suas funções profissionais podem ser colmatadas por qualquer das 16 pessoas com o mesmo «perfil», como as denomina a tabela enviada pelo empregador a pedido desta Comissão.

[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/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument

2.32. Assim, a discriminação positiva da requerente – devido a ser mãe de uma criança de 3 anos – é algo que o legislador, não só acolhe, como expressamente promove, no caso em análise, através da possibilidade de trabalhar segundo a modalidade de horário flexível, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.33. Por este motivo, e ainda que outros/as colegas/as sejam pais/mães de menores de12 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.

2.34. 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 criança de 3 anos e não tem mais alguém a quem recorrer para cuidar dela fora dos horários de funcionamento do jardim de infância, resulta líquido que um tratamento especial lhe deve ser dado.

2.35. Sobre 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. Por fim, embora não menos importante, é o último argumento aventado pelo empregador, relacionado com a hipótese de o outro progenitor da criança se substituir à trabalhadora no pedido de horário flexível.

2.39. Ao longo de uma esmiuçada exposição sobre o assunto, o empregador chega mesmo a duvidar da veracidade dos factos alegados no documento (apenso ao processo) emitido pelo empregador do marido da trabalhadora!

2.40. Ora, aqui chegados, cumpre-nos chamar a atenção do empregador para a inadmissibilidade da sua intromissão na vida familiar e privada da trabalhadora requerente.

2.41. 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 duvidar disso.

2.42. A trabalhadora tem direito à sua privacidade e cabe-lhe a ela, em conjunto com o pai da criança, articular como deve ser feita a conciliação do trabalho com a família para que o seu agregado funcione.

2.43. Pelo supra exposto, também este derradeiro argumento improcede.

2.44. 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 CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL PORTUGUESA E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DE TURISMO PORTUGUÊS, EM 14 DE OUTUBRO DE 2020.