

PARECER N.º 669/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 5398-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 03.12.2020 por correio registado datado de 02.12.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 02.11.2020, entidade empregadora rececionou em 05.11.2020, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, da trabalhadora acima identificada, conforme a seguir se transcreve:

“(…)

EXMO. SENHOR DIRETOR DE RECURSOS HUMANOS DA ...

Eu, ..., ... (16h) na ..., com residência na ..., vem muito respeitosamente, requerer a V. Excelência que lhe seja concedido horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares de menor de 12 anos de idade, nos termos do n.º 1 do artigo 56º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, pelas razões de ordem familiar e pessoal que se expõe:

1. *A requerente vive maritalmente com ..., ..., a desempenhar funções na ..., estando sujeito a serviço de escala rotativa, durante os 7 dias da semana, incluindo feriados (Anexo A);*
2. *A requerente tem 1 filho, de 4 anos de idade de seu nome, ..., que coabita em comunhão de mesa e habitação com os pais (Anexo B);*
3. *O filho da requerente, frequenta a Escola Básica ..., localizada na ..., nos dias úteis das 09h15 às 15h15 (Anexo C);*
4. *A requerente para conseguir deixar o seu filho na escola e deslocar-se para o local de trabalho, só consegue entrar às 09h45 e para ir buscar o seu filho à escola terá de sair às 14h45;*
5. *O ... requer também acompanhamento para ..., na ... às 2f no horário das 17h às 18h, que se realiza 1 vez por semana (Anexo D)*
6. *O ... também beneficia de ..., no ..., que tem periodicidade semanal por tempo indeterminado (Anexo E)*
7. *A ora requerente, não tem uma estrutura de suporte familiar de retaguarda, que possa apoiar na guarda do seu filho, sendo obrigada a requerer horário flexível, de forma a poder prestar os cuidados necessário ao filho;*
8. *A requerente apresenta como possíveis horários laborais todos os que os que se enquadrem nos apresentados no ponto 4., tendo em atenção de que apenas serão possíveis os dias úteis, com folga aos fins de semana e feriados;*
9. *Face à instabilidade na vida pessoal e familiar do agregado familiar, devido ao progenitor ser ... e estar sujeito a uma escala rotativa que inclui serviços noturnos, fins de semana e feriados com a duração de 8h mas que face à natureza imprevisível dos mesmos esses períodos podem facilmente alargar, a requerente solicita a V. Excelência, não ser escalada fora do horário apresentado, no ponto 8., de forma a ter um horário que permita assegurar o cuidado do seu filho menor.*

(...)"

1.3. Por carta registada datada de 23.11.2020, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa por correio registado da mesma data, que este rececionou em 25.11.2020, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Assunto: Pedido de Restrição de Horário de Trabalho

Exma. Senhora,

1. Na sequência do pedido apresentado no passado dia 5 de novembro de 2020, no âmbito do qual V. Exa. requer que o seu horário seja das 9.45h às 14.45h com folga aos fins de semana e feriados, serve a presente para informar que é nossa intenção recusar tal pedido, com os seguintes fundamentos:

2. A ... tem o seguinte período de funcionamento: segunda-feira a domingo, das 10h00 às 22h00 (com os horários com a situação atual). Segunda-feira a domingo, das 10h00 a 24h00.

3. Como sabe, V. Exa. trabalha atualmente em regime de horários rotativos, de segunda-feira a domingo, podendo entrar de manhã às 08:00 e tendo como possível hora de saída as 01:00.

4. Importa notar que o pedido formulado por V. Exa., não encontra o mais pequeno amparo no regime de horário flexível previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho: esse regime não permite ao trabalhador substituir-se ao empregador na fixação do horário de trabalho e impor a este um horário fixo.

5. Justamente por isso, o trabalhador que pretenda beneficiar do regime em questão deve apenas solicitar o horário flexível, nos termos e prazos indicados no artigo 57.º do Código do Trabalho, não se prevendo em parte alguma do regime vigente que cumpra ao trabalhador "fixar" a seu bel-prazer um qualquer horário no seu pedido (vide n.º 1 do citado preceito), como V. Exa. faz no pedido em apreço.

12. Além disso, se fosse concedido a V. Exa. folgas fixas ao sábado e domingo, ficaria necessariamente excluída do regime de rotação acima especificado, solução que não seria razoável para os demais trabalhadores da Loja.

13. Por outro lado, tal como sucede com os dias de descanso semanal, a Empresa procura também elaborar horários de trabalho por forma a que todos os trabalhadores da Loja pratiquem “horários de encerramento” de forma rotativa.

14. Se fosse aceite a pretensão de V. Exa., ficaria necessariamente excluída do regime de rotação acima especificado, solução que não seria razoável para os demais trabalhadores da Loja.

15. A elaboração dos horários de trabalho tem em conta, entre outros aspetos, as necessidades de serviço e organizacionais da Loja, não podendo a Empresa ficar subordinada aos interesses particulares dos trabalhadores que, por muito relevantes que sejam, não podem pôr em causa os interesses da própria organização económica da Empresa.

16. Assim, a pretensão de V. Exa. não pode ser aceite, por ser absolutamente incompatível com a forma de organização do trabalho desta Empresa.

17. Pelos motivos atrás expostos, a Empresa vê-se forçada a recusar o pedido apresentado por V. Exa.

Sem outro assunto, subscrevo-me com os melhores cumprimentos,

(...)”

1.4. Não verifica do processo remetido à CITE que a trabalhadora tenha apreciação a intenção de recusa preferida pela entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

" (...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...)" que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. 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".

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“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.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (...).”

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não

observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado um horário flexível entre as 9h45 e as 14h45, nos dias úteis. Alega para o efeito, a necessidade de prestar assistência ao seu filho menor de 4 (quatro) anos.

2.28. Fundamenta ainda o pedido alegando que não tem retaguarda familiar que lhe permita o auxílio nos cuidados do menor, informando ainda que o outro progenitor no âmbito da sua atividade profissional trabalha por turnos e aos fins-de-semana.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.30. Como fundamento para a recusa do horário solicitado, a entidade empregadora argumenta, em suma, o seguinte:

- O pedido da trabalhadora não se enquadra com a noção de horário flexível, contida no artigo 56.º do Código do Trabalho;
- Que o horário do estabelecimento onde a requerente desempenha funções, tem um período de funcionamento entre as 10h00 e as 22h00, de segunda-feira a domingo.
- Os horários de trabalho estão organizados por turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, podendo a requerente entrar às 8h00 e tendo como possível hora de saída à 1h00 da manhã.
- Que a trabalhadora requerente com as folgas fixas ao sábado e ao domingo ficaria excluída do regime de rotação, o que não seria razoável para os demais colaboradores/as da loja.

2.31. Quanto ao argumento da entidade empregadora onde alega que o horário solicitado não se coaduna com o regime de horário flexível, esclareça-se que tem sido entendimento maioritário da Comissão, assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, bem como, dos dias da semana que pretende usufruir do descanso semanal obrigatório e complementar.

2.32. Tal como doutrina no Parecer/343/CITE/2017³: "*(...) Considerar uma interpretação do artigo 56.º do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/as trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da*

³ Disponível em www.cite.gov.pt

semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional ou na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Código do Trabalho (...).

2.33. A este propósito, importa referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora⁴ onde se refere 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. (...)"*.

2.34. Neste sentido, assistindo legitimidade à trabalhadora em solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos moldes em que o fez, à entidade empregadora cabia apresentar e demonstrar os motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, que permitisse concluir pela impraticabilidade do horário solicitado.

2.35. Refira-se ainda que, conforme é indicado pela trabalhadora no pedido elaborado, está obrigada a um contrato de trabalho de 16/h, indicando uma amplitude horária de 5/h diárias, o que, permitirá à entidade empregadora elaborar o horário flexível da requerente dentro dos parâmetros por esta indicado e a saber: entre as 9h45 e as 14h45.

⁴ 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>

2.36. Quanto à intenção de recusa, a verdade é que a entidade empregadora, limitou-se, a apresentar argumentos vagos e genéricos, como referir que caso fosse fixado à trabalhadora as folgas fixas ao sábado e ao domingo, os restantes trabalhadores/as ficariam prejudicados, sem, contudo, demonstrar de forma clara e objetiva de que forma a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

2.37. Em rigor, os motivos imperiosos do funcionamento do serviço não ficam devidamente demonstrados, uma vez que a Entidade Empregadora não refere quantos trabalhadores/as existem, quantos turnos existem e quantos trabalhadores/as são necessários para cada turno, assim como, não comprova quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.38. Por outro lado, a entidade empregadora indica que o período de funcionamento da loja é às 10h. Ora, o período de funcionamento corresponderá com certeza ao período de abertura ao público, que, se afigurar que não deve corresponder ao período normal de trabalho diário dos/as colaboradores/as. Contudo, uma vez que a entidade empregadora não juntou os mapas de horários de trabalho dos/as trabalhadores/as, tal apreciação corresponde apenas a uma consideração tendo em conta o horário de abertura da loja.

2.39. Desta forma, verifica-se que a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, são apenas alegações abstratas e genéricas das quais não ficaram demonstradas nem as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nem a impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente.

2.40. Salienda-se que 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 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.

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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em

conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 22 DE DEZEMBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).