

PARECER N.º 129/CITE/2021

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 481-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 23.02.2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a desempenhar funções de ...

1.2. Por carta recebida pelo empregador em 25.01.2021, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, referindo resumidamente o seguinte:

- A trabalhadora é funcionária da empresa há cerca de 17 anos, desempenha as suas funções com zelo e diligência a bem da empresa, com disponibilidade para acatar as alterações ao funcionamento do estabelecimento comercial a que está afeta, em ...;
- Desde o Ano de 2016 que a sua residência habitual e do seu agregado familiar, marido e filha, é na ...;
- A sua filha tem 10 anos de idade, e frequenta actualmente o 5.º ano de escolaridade;
- O seu marido é ..., actualmente a exercer funções no ..., deslocando-se a Portugal de 15 em 15 dias, ao fim de semana;
- Por tais razões, incumbe à trabalhadora o papel de encarregada de educação da sua filha, incumbindo-lhe a tarefa diária de acompanhar a filha à escola, onde inicia a sua actividade escolar e após esse horário, ao ATL, onde fica até a trabalhadora a recolher;
- Ora, a trabalhadora depois de deixar a filha na escola pelas 7h55/8h na escola, desloca-se à estação Ferroviária da ... onde apanha o Comboio para ... que sai pelas 8h44, chegando a ... 9h41;
- Há vários anos que o horário de trabalho foi fixado entre as 10h e as 13 e as 14h e as 19h, de segunda a sexta-feira;

- Recentemente este horário foi ampliado, passando a ser cumpridas 3 horas de trabalho aos sábados, de forma intercalar entre a trabalhadora e a sua colega;
- Fui recentemente confrontada pelo teor do Email do empregador datado de 30.12.2020 no qual é dado a conhecer o novo horário para o ano de 2021, onde está previsto o início de trabalho pelas 9h às terças-feiras, quintas-feiras e todos os sábados;
- Este novo horário não observa as regras constantes do art.º 212.º n.º 2 al. B) do Código do trabalho nem o disposto no art.º 217 do Cód. do Trabalho na medida em que impossibilita a trabalhadora de conciliar a sua actividade profissional com as suas responsabilidades familiares;
- Conforma supra exposto, resulta evidente que é de todo impossível respeitar tal horário de trabalho, o que traria como consequência óbvia que nestes dias entraria ao serviço com cerca de 1 hora de atraso relativamente à hora estipulada, com as inerentes consequências de carácter disciplinar;
- De igual modo, só lhe é possível cumprir o horário de trabalho aos sábados, de 15 em 15 dias, ou seja, nos fins-de-semana em que o marido vem a Portugal;
- Aliás, esta realidade já foi tida em conta quando foi estabelecido o horário de funcionamento anterior uma vez que os sábados eram trabalhados por cada uma das trabalhadoras apenas de 15 em 15 dias e de forma alternada;
- Ora das referidas limitações e responsabilidades familiares dei conhecimento à empresa em resposta ao seu e-mail de 30.12.2020, que respondeu resumidamente que aquele não era um problema da empresa;
- Em face de tal comunicação e ponderando a realidade dos factos e da vida a empresa não lhe deixa outra alternativa que não seja solicitar a flexibilização do horário de trabalho de forma a poder conciliar, em benefício das partes, as responsabilidades profissionais com as obrigações familiares;
- Assim ao abrigo do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicita a trabalhadora que o período de duração do horário flexível seja até ao final do ano lectivo em curso, ou seja, até ao final do mês de junho de 2021;
- Que o seu horário de trabalho seja organizado de forma alternada do seguinte modo:
 - Uma semana: de segunda-feira a sexta-feira das 10h às 19h, com uma hora de intervalo para almoço;
 - Semana seguinte: Às segundas, quartas e sextas-feiras, das 11h às 19h, com uma hora de intervalo para almoço; às terças e quintas-feiras, das 10h às 18h, com uma hora para intervalo para almoço; Sábado, das 9h às 14h;

- Com a organização do horário de trabalho, da forma sugerida, ficam assegurados quer os interesses da empresa (assegurando-se que o estabelecimento comercial funciona de segunda-feira a sábado) e, igualmente acauteladas as suas responsabilidades familiares;
- O horário proposto é meramente indicativo, encontrando-se a trabalhadora disponível para aceitar alterações ao seu horário, desde que acauteladas as suas responsabilidades familiares;

1.3. Por carta datada de 03.02.2021 e recebida em 10.02.2021, o empregador faz uma nota introdutória sobre normativos constitucionais e legais que regem o Horário flexível (artigo 68.º e 59.º da CRP e artigo 56.º e 57.º do CT), acrescentando, resumidamente o seguinte:

- Para execução da pretensão de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora deu parcial cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 57.º do CT (uma vez que, não fez prova bastante do que alegou relativamente ao pai do menor, designadamente que se encontre a trabalhador fora do país);
- Sucede, que a empresa apenas tem no seu quadro de pessoal, duas funcionárias, com categorias profissionais muito distintas, no caso concreto, uma ... e uma ...;
- Sendo as funções de ... desempenhadas pela trabalhadora, compete-lhe, para além das funções inerentes à sua categoria profissional, abrir e fechar o estabelecimento comercial onde trabalha, responsabilidade que sempre cumpriu;
- Como muito bem sabe a trabalhadora, o estabelecimento é uma loja de rua, cuja abertura e fecho, depende do cumprimento rigoroso do horário de trabalho da trabalhadora;
- Com efeito, a ... que exerce funções no mesmo estabelecimento comercial/loja, não tem responsabilidade de abrir e/ou fechar a loja, no entanto, contrariamente ao que a trabalhadora requerente faz, aceitou abrir a loja às segundas, quartas e sextas-feiras e encerrar/fechar às terças e quintas-feiras e aos sábados, a mesma poderá ser aberta e/ou encerrada por qualquer das funcionárias;
- Regista-se que a outra trabalhadora, ..., goza de isenção de horário de trabalho e tem liberdade de o preencher em função das marcações/consultas que tem no estabelecimento, o qual, poderá não coincidir, com o horário de trabalho da requerente;
- E sendo assim, não se percebe como pretende a trabalhadora alterar o horário de funcionamento da loja que coincide na mesma medida com o seu, ignorando, ao que parece, que nos termos do contrato se obrigou a prestar o seu trabalho em qualquer horário que, nos termos da lei, a empresa entendesse determinar;

- A alteração do horário determinada pela empresa prende-se apenas com exigências imperiosas do funcionamento da empresa para fazer face à atual crise financeira que afeta o país, motivada pela pandemia de Covid-19, e tem em vista dinamizar e exponenciar a sua actividade, ajustando os respectivos horários de funcionamento em função das restrições impostas à população pelos sucessivos estados de emergência, tentando, dessa forma, aumentar a respectiva facturação;
- Essa medida faz parte de uma estratégia de mercado, que foi decidida implementar no início do presente ano, e que apesar das suas motivações está a encontrar resistências por parte de V. Exa, eventualmente legítimas, mas, a que se não pode atender;
- Com efeito a decisão de alteração do horário de funcionamento da loja, mostra-se imperiosa para ultrapassar as dificuldades causadas por esta situação pandémica;
- Tal facto, não significa que a empresa não seja sensível aos argumentos da trabalhadora, porém os interesses pessoais da trabalhadora não podem, colocar em causa a existência da empresa;
- E, portanto, uma vez que a empresa não dispõe de qualquer funcionário que possa assegurar as funções que lhe estão confiadas para abertura e fecho da loja, vê-se forçada a pronunciar-se no sentido de recusa liminar da proposta de flexibilização pretendida;
- Por fim, esclarece o empregador que o facto de a trabalhadora à data da sua contratação residia em ..., factor determinante para a sua contratação, atendendo às responsabilidades de abertura/fecho da loja;
- Constitui para a empresa uma enorme supressa, o facto de a trabalhadora já não residir em ..., uma vez que nunca informou qualquer alteração de morada;

1.4. Por carta datada de 12.02.2021, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, refutando o alegado pelo empregador quanto à necessidade de apresentar qualquer justificação relativa à actividade profissional do seu marido, juntando, contudo, declaração da entidade empregadora; Aborda o facto de a entidade empregadora não ter recebido/levantado a sua primeira carta que continha o seu 1.º pedido de horário flexível; Refuta os argumentos do empregador quanto ao facto de lhe caber a abertura/encerramento da loja, uma vez que aquele estabelecimento comercial tem hoje e sempre teve, apenas duas funcionárias, e que nas suas ausências, férias, períodos de doença e faltas, o estabelecimento é aberto e cumpre o seu horário de abertura e encerramento ao público; Refuta ainda os restantes argumentos do empregador, nomeadamente quanto à alegada pretensão da trabalhadora alterar o horário de funcionamento do estabelecimento e o alegado desconhecimento da empregadora quanto à alteração da morada da trabalhadora;

1.5. Do processo constam ainda, entre outros, os seguintes elementos:

- Cópia do contrato de trabalho da trabalhadora;
- Cópia de emails de 30.12.2020 e 04.01.2021, referentes à alteração dos horários para o ano de 2021;

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 dispondo 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/A 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 subsequentes 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/a 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 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

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

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. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que que lhe fosse elaborado, em semanas alternadas, (1) o horário das 10h às 19h, de 2.ª a 6.ª feira; e (2) das 11h às 19h à 2.ª, 4.ª e 6.ª, das 10h às 18h à 3.ª e 5.ª e ao sábado das 09h às 14h; Por outro lado, a entidade empregadora, apresentou intenção de recusa alegando exigências imperiosas do funcionamento.

2.28. 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, tal como 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.

2.29. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”*.

2.30. Analisado o pedido da trabalhadora, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, e o descrito pela trabalhadora na apreciação à intenção de recusa, somos de entender que o empregador não demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, desde logo, porque não fica comprovado que a trabalhadora requerente seja a única que tenha como função abrir/encerrar o estabelecimento comercial, conforme o próprio empregador admite.

2.31. Assim, ao contrário do que refere o empregador, entende-se que o período de funcionamento

do estabelecimento comercial em nada fica beliscado com a atribuição do horário flexível apresentado, uma vez que se afigura que os períodos de abertura/fecho que a trabalhadora, em virtude do horário flexível, não possa realizar, podem ser assegurados pela outra trabalhadora da loja.

2.32. De facto, o empregador não alegou/demonstrou qualquer impedimento que permitisse concluir que a outra trabalhadora não poderia executar a tarefa de abertura/encerramento da loja nos dias em que a trabalhadora requerente não o faça.

2.33. Quanto aos argumentos do empregador de que a trabalhadora não fez prova bastante do que alegou relativamente ao pai do menor e relativamente ao alegado desconhecimento de que a trabalhadora reside na ..., importa salientar que tais argumentos não têm qualquer relevância para o caso em apreço uma vez que não configuram exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, consubstanciando, isso sim, uma intromissão na vida privada da trabalhadora.

2.34. Com efeito, conclui-se que o empregador não demonstrou como lhe competia, que o horário solicitado compromete o seu regular funcionamento, nem indicou qual/quais o/s condicionalismos legais e/ou contratuais que permitiriam recusar o pedido da trabalhadora.

2.35. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE MARÇO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.