

PARECER N.º 516/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 2638-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 20.09.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de assistente operacional no serviço de Pneumologia: Internamento.

1.2. Por documento de 03.09.2021, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos que se resumem:

- A trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência aos seus 2 filhos de 4 e 2 anos, sendo que o mais velho tem necessidades especiais;
- Atualmente a trabalhadora que tem uma carga horária de 35h/semanais e requer flexibilidade no máximo de 2 horas no horário de entrada sempre que este se verifique às 8h, efetuando a seguinte modalidade de horário: entre as 8h e as 17h, com folgas ao sábado e domingo;
- A trabalhadora declara ainda viver com as crianças em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Por email de 10.09.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa conforme se transcreve:

“(…)

Exma. Senhora

“(…)

Informa-se que, por Despacho da Sra. Enfermeira Diretora deste ..., de 10 de setembro de 2021, foi indeferido o pedido de horário flexível nos termos constantes no documento que se anexa.

Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido.

*

Informação n.º (...)

Assunto: *Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

Enquadramento

A trabalhadora, Assistente operacional, e afeta ao serviço de pneumologia: Internamento, requer autorização para exercer funções em regime de horário flexível, para dar assistência aos seus dependentes, menor de 12 anos de idade.

A trabalhadora pretende “ (...) requerer flexibilidade até um máximo de 2 horas no horário de entrada sempre que se verifique às 8h, efectuando-se a seguinte modalidade de trabalho: Entre as 8h e as 17h, com folgas sábado e domingo (...)”.

Modalidade e regime de trabalho

A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (CT), e pratica o período normal de trabalho semanal de 35 horas.

Legislação aplicável

O disposto nos artigos 56.º e 57.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

(...)

O trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração onde conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

Conclusão

- O horário de trabalho contempla a plataforma variável mas não inclui intervalo de descanso, entre períodos de trabalho;

- A trabalhadora não indica o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declara que vive em comunhão de mesa e habitação com a dependente.

- A trabalhadora pretende usufruir deste regime de horário de trabalho a partir de 03/10/2021.

Pelo exposto, trata-se de um direito que assiste à trabalhadora, apesar de não reunir todos os elementos previstos neste regime de trabalho;

*

Despacho da Sra. Enf.ª Adjunta

“(...)

Referente ao pedido supra proponho indeferimento, atendendo a:

- Segundo parecer SRH, o requerimento não reúne todos os elementos previstos neste regime de trabalho;

- O serviço onde desempenha funções labora 24h dia nos 365 dias do ano, na prestação de cuidados a doentes. A atividade de assistente operacional decorre num regime de rotatividade entre manhã, tarde e noite, com flexibilidade de horário ajustado às necessidades pessoais, do grupo de trabalho e atividade do serviço.
- A trabalhadora iniciou funções em 09/02/2021 e foi alertada que o recrutamento era para trabalho rotativo, foi questionada se tinha alguma incompatibilidade com este horário, ao que referiu estar disponível para qualquer horário. Nas reuniões de acompanhamento, nomeadamente no final de julho, foi questionada se mantinha a disponibilidade para realizar trabalho rotativo, tendo referido que conseguia uma organização familiar que o permitia.
- Em 06/09/2021 realiza o requerimento para trabalho em regime flexível alegando necessidade de “prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos (...), 4 anos (...) visto apresentar problemas de comunicação e relação (...) e de 2 anos. Este argumento nunca foi apresentado quando ao longo dos 6 meses de trabalho realizou trabalho rotativo, nem quando questionada da disponibilidade para realizar horário rotativo, para o qual referiu estar sempre disponível”.

Despacho da Sra. Enf.^a Diretora

Face ao exposto e pressupostos explicados à requerente na fase de candidatura à reserva de recrutamento, indefere-se o ora solicitado, podendo o compromisso feito pela própria inferir a existência de falsas declarações, à data da entrevista (...).”

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

No seguimento do indeferimento do pedido de flexibilidade horária como consta no requerimento entregue no dia 06/09/2021, venho por este meio esclarecer os pontos desses fundamentos referidos pela Exma. Sra. Enfermeira Diretora:

1 – O parecer do SRH de que o requerimento não reúne todos os elementos previsto neste regime de trabalho. No entanto é de salientar que é referido pelos mesmos de que trata-se de um direito que assiste à trabalhadora como consta no dispositivo nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2 – Nos finais de abril, semanas antes da vigência do período de 90 dias do meu contrato por tempo indeterminado fui chamada ao gabinete da Enfermeira Chefe, persuadida por ela a celebrar um contrato de honra em frente a uma testemunha, de que, visto possuir duas crianças menores ao meu cargo sobre comunhão de mesa e habitação deveria comprometer-me a não pedir sobre nenhuma circunstâncias e de forma alguma flexibilidade horária, condição esta fundamental para permanência e continuação no serviço. No decorrer do indeferimento da flexibilidade de horário, a Exma. Enfermeira Diretora refere que quando iniciei funções a 09/02/2021 fui alertada de que seria em horário rotativo. Referi estar disponível para fazer esse horário rotativo, visto na altura ter o apoio dos meus sogros e assim continuou até recentemente. Contudo as circunstâncias mudam e por motivos de saúde dos meus sogros, não podem continuar a prestar assistência na educação e criação dos meus 2 filhos menores.

Desta forma declaro não ter prestado falsas declarações à data da entrevista. Essa foi a mesma declaração que fiz à Enfermeira Chefe (...) do meu serviço nos finais de abril aquando do referido contrato de honra. Até à data não fui chamada a mais nenhuma reunião de acompanhamento.

O assunto só foi mencionado no início de setembro de 2021, quando pedi à minha chefe flexibilidade de entrar 30min mais tarde nos dias que fizesse o horário das 8h00, visto o infantário só abrir às 7h30 e na impossibilidade de continuar a fazer os turnos das 23:00 às 8:00 pois os meus sogros já não conseguem auxiliar devido a problemas de saúde. A enfermeira Diretora do meu serviço recusou ameaçando que se prosseguisse por meios legais iria ser demitida e que a única solução seria ou me transferir ou despedir-me e voltar a candidatar. Coisa que segundo ela achava que por estes termos nunca iria ser contratada. Segundo a Sra. Enfermeira Diretora (...) um dos outros motivos dessa recusa, seria de que existiriam pessoas no serviço a gozarem de uma certa flexibilidade como fazer somente o turno das 8:00 às 16:00, embora por lei não existissem motivos que o justifiquem.

3 – A situação do meu filho menor (...), 4 anos foi recentemente diagnosticada de perturbação da comunicação e da relação, motivo pelo qual essa questão nunca foi mencionada até setembro. No dia seguinte ao diagnóstico voltei a contactar a Sra. Enfermeira Diretora do serviço (...) mencionando esse diagnóstico e na necessidade de precisar ainda mais dessa flexibilidade horária para acompanhar o meu filho em terapias da fala, cujas intervenções seriam bissemanal, avaliações psicológicas, consultas de desenvolvimento entre outras áreas, visto ser uma situação urgente que me deixou sem outras hipóteses a não ser entregar um requerimento por escrito. Deste modo pedi para falar com ela no gabinete na qual me foi recusado esse direito de sigilo.

A Sra. Enfermeira Diretora (...) reagiu de forma imprópria, recusando a que essa situação fosse tratada em privado no seu gabinete, reagiu com gritos, ofensas e ameaças, sendo essa situação do meu filho e da minha vida privada exposta à frente de colegas, utentes e pessoas presentes nesse dia.

Peço análise cuidada tendo em conta estar em risco a educação e acompanhamento de duas crianças menores. (...).

Desta forma gostaria de salientar o pedido feito no primeiro requerimento (...)."

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).

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 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 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.

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

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 atribuída flexibilidade até um máximo de 2 horas no horário de entrada sempre que o mesmo se verifique às 8h e efectuando a modalidade de horário compreendida entre as 8h e as 17h, com folgas ao sábado e domingo, a fim de prestar assistência aos seus dois filhos de 4 e 2 anos que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora alega o incumprimento de

elementos previstos no regime de horário flexível e o facto de a trabalhadora aquando da sua contratação ter demonstrado disponibilidade para trabalhar em regime de turnos, todos os dias da semana.

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, excepcionais 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 á 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. Assim, começamos por referir que entendemos que o pedido da trabalhadora cumpre com todos os requisitos necessários e constantes do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, porquanto indicou a amplitude horária de 9 horas e que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.31. No que concerne à ausência da indicação do prazo previsto para trabalhar em regime de horário flexível, entende-se que apesar de a trabalhadora não ter especificado o termo do seu pedido, deve considerar-se tal requisito preenchido, porquanto se presume - tendo por referência o prazo supletivo do

artigo 56.º do Código do Trabalho - que o mesmo é realizado pelo tempo máximo permitido legalmente.

2.32. Relativamente aos motivos imperiosos do funcionamento do serviço, os mesmos são praticamente inexistentes, porquanto o empregador limitou-se a alegar que o serviço onde a trabalhadora exerce funções labora 24h, durante todos os dias do ano, em regime de turnos de manhã, tarde e noite.

2.33. Com efeito, entende-se que a empregadora não apresentou argumentos que permitissem concluir pela existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço ou pela indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

2.34. De facto, a empregadora ao invés de apresentar argumentos que consubstanciassem exigências imperiosas do seu funcionamento ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, únicos motivos atendíveis para a recusa, optou por acusar a trabalhadora de ter prestado falsas declarações na entrevista profissional e durante as reuniões de acompanhamento, porquanto alegadamente terá referido não ter incompatibilidades em trabalhar em regime de turnos rotativos.

2.35. Perante estas afirmações, as questões que se nos colocam são as seguintes: Qual seria a intenção da empregadora ao questionar a trabalhadora sobre a disponibilidade de exercer funções em regime de turnos rotativos? Acaso a trabalhadora indicasse que não poderia trabalhar naquele regime em virtude da necessidade de prestar assistência às suas crianças, o que teria acontecido? Deixaria a trabalhadora de ser admitida?

2.36. É a resposta a estas perguntas que se impõe, porquanto se afigura que a atitude da empregadora visou confranger e restringir, através de uma pressão inaceitável, o exercício de direitos legítimos de parentalidade pela trabalhadora.

2.37. Neste sentido, afigura-se que o comportamento do empregador, tal como se afigura configurado no presente processo, poderá consubstanciar uma prática discriminatória em função da parentalidade, proibida nos termos do artigo 25.º do Código do Trabalho.

2.38. Acresce salientar que é proibido ao empregador, opor-se, por qualquer forma, a que o/a trabalhador/a exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou trata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício – ver alínea a) do n.º 1 artigo 129.º do CT ou alínea a) do n.º 1 do artigo 72.º da Lei Geral de Trabalho em Funções públicas, em caso de trabalhador/a com vínculo de emprego público.

2.39. Nunca é demais reforçar 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.

2.40. Salienta-se que no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 13 DE OUTUBRO 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**