

PARECER N.º 53/CITE/2022

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 3119-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 20.12.2021, 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 desempenhar funções de ...

1.2. Por carta datada de 16.11.2021, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

Tem a presente o objecto de, na qualidade de trabalhadora, requer a V.ªs Ex.ªs, ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o exercício/prestação do trabalho em regime de horário flexível, de modo a acompanhar, prestar assistência na educação e formação da minha filha, ..., nascida em 11 de fevereiro de 2021, até esta perfazer 12 anos.

(...)

Assim, obedecendo aos pressupostos do regime de horário flexível nos termos definidos no artigo 56.º do Código do Trabalho, e de forma a possibilitar a entrega e “recolha” da filha na creche (com o horário de funcionamento das 07h30 às 18h30, cfr. Doc. 1 que aqui anexo), requer a V.ªs Ex.ªs, que o horário seja elaborado durante o período diurno a partir das 08h00 até às 18h00.

Mais declara, viver com a menor em comunhão de mesa e habitação, cfr. atestado emitido pela Junta da Freguesia da sua área de residência, que desde já aqui se junta (Doc. 2)”.

1.3. Por carta recebida em 06.12.2021, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exma. Sra. D. S.,

A (...), cuja é presentemente a sua entidade empregadora onde presta o seu trabalho, informa V/ Exa., que muito embora a carta tenha sido remetida erroneamente em nome da (...) podendo não produzir por esse facto o efeito desejado, vem ainda assim acusar a recepção da V/ Comunicação nos termos e para os efeitos do artigo 57.º n.º 1, do Código do Trabalho.

(...)

Assim, vimos pelo presente informar que após análise do requerimento em assunto e avaliando todas as consequências/constrangimentos que trará para a organização dos distintos períodos e horários de trabalho do nosso ..., daremos indeferimento ao seu pedido de prestação de trabalho em regime flexível nos precisos termos em que foi requerido por V/ Exa até a criança perfazer os 12 anos, o que lamentamos desde já.

Um dos indicadores que é necessário cumprir para o nosso franquizador, e como tem igualmente conhecimento, são os indicadores de nível de qualidade e rapidez, sem os quais a entidade empregadora arrisca-se a perder a franquia “(...)” e por conseguinte, levar ao encerramento da empresa. Como tal, é para nós uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa que haja uma distribuição da equipa de gestão de forma o mais repartida possível em termos de horários, bem como particularmente, no caso de V/ Exa., que possa assegurar os períodos de maior exigência e número de pessoas a gerir (cujos não coincidem com o horário requerido por V/ Exa), dado que como referimos (e insistimos) é uma das pessoas com mais experiência na equipa de gestão.

Não sendo algo que directamente afecte a organização num ponto imediato, a fixação do horário de V/ Exa afecta também em termos imperiosos a mesma num ponto mediato face à satisfação dos demais trabalhadores: é também do S/ conhecimento que muitos dos colegas da equipa de gestão têm igualmente responsabilidades familiares com filhos menores de 12 anos a cargo, tendo estes conseguido entre si sempre partilhar responsabilidades. No caso de lhe atribuir a V/ Exa., um horário integrante realizado nos moldes pedidos, arrisca-se a empresa não só à insatisfação dos demais trabalhadores da equipa de gestão (podendo levar, em última análise, à saída destes da organização, sendo que é consabido que o mercado laboral neste momento padece de uma labilidade do ponto de vista do empregador nunca antes constatada, devendo a empresa apostar em estratégias de retenção de colaboradores, como sempre o fez), bem como poderá levar a que estes mesmos venham a requerer igualmente o que V/ Exa., veio a requerer, sendo impossível para a empresa assegurar a todos essa questão. Aliás, deve a empresa também acautelar o direito destes a poderem vir exercer igualmente tal prerrogativa, e mesmo que não a exerçam, a garantir a estes um horário que permita igualmente acautelar o alegado por V/ Exa postulado no artigo 59.º da CRP.

É por isso e face ao exposto que malgradamente não podemos dar deferimento nos precisos termos ao S/ pedido.

Não obstante tal facto, e porque mantemos o firme compromisso de tal como acima alegado, sempre darmos cumprimento à conciliação entre a vida pessoal e profissional dos nossos trabalhadores, somos a propor a V/ Exa., a fixação do seu horário entre as 8h e as 18h, nos períodos entre a quarta e sexta-feira de cada semana, sendo integrada em regime de sistema rotativo sujeito a variação de horário aos sábados e domingos e folgando à segunda e terça-feira, cumprindo assim não só a necessidade revelada por V/ Exa para necessitar do horário flexível (ter de acompanhar a filha ao infantário às 7:30 e recolher a mesma até às 18:30) bem como a necessidade da empresa em ter um mínimo de disponibilidade de V/ Exa., para assegurar os diferentes momentos de períodos laborais, em particular, nos períodos de final de semana, onde é em regra o período de maior frequência do restaurante e onde se torna exigível que uma pessoa com mais experiência promova a gestão do mesmo e em particular, de um número superior de trabalhadores.

Como é do S/ conhecimento, a empresa representa o franchising “(...)” e tem a responsabilidade da gestão não só do ... onde se encontra, bem como de gestão da imagem da marca que enverga, com toda a responsabilidade a tal inerente.

Como é igualmente do V/ conhecimento, todos os nossos trabalhadores sem excepção são integrados em regime de folgas em sistema rotativo sujeitas a variação de horário. Na verdade, não deixamos ainda assim de ser sensíveis às necessidades de coadunação entre a vida pessoal e a vida profissional dos nossos trabalhadores. Como será certamente do S/conhecimento sempre colaboramos com todos no sentido de encontrar o melhor horário por acordo e sem a necessidade de requerer formalmente horário flexível, nem requerer o apoio de entidades externas, as quais reconhecendo o seu mérito, nunca tiveram ainda assim interesse em intervir na N/ organização por tal não se afigurar necessário.

Recordamos que V/ Exa., tem ainda a responsabilidade acrescida de ser parte integrante de um número restrito de trabalhadores do ..., denominados por Equipa de Gestão, a qual é necessário que esteja em permanência representada em ... por forma a, como o próprio nome indica, gerir o mesmo bem como os demais trabalhadores. Desses, reconhecemos que V/ Exa é também uma das pessoas mais experientes, e por conseguinte, com mais capacidade para resolver as situações de mais stress laboral, mormente, nos períodos de maior frequência do ...

Assim, e dado que todos os trabalhadores estão integrados em regime de folgas em sistema rotativo sujeitas a variação de horário, a realização de um horário individualizado de forma estática para V/ Exa traria sérios comprometimentos na realização dos horários, provocando assim uma desestabilização na organização dos mesmos, mormente, dado que a sua função em concreto de gerência de período laboral [abertura, intermédio e fecho, função para a qual é necessário a competente certificação interna da (...)] é apenas partilhada por outras sete pessoas no ... onde trabalha (entre o número global actual de cinquenta e sete trabalhadores), é por isso impossível coadunar o horário pedido com o dos demais trabalhadores em circunstâncias idênticas

à de V. Exa., resultando isso numa impossibilidade prática de aceitar tal, sendo imperiosos para a organização que tal circunstância de rotatividade ocorra.

Como é igualmente consabido por V. Exa., o período que requer a partir das 8:00 é considerado para nós internamente o período de abertura, o qual não é de todo o que representa maior exigência ao nível laboral em termos quer de stress, quer de capacidade de gestão. Colocar V/ Exa., em permanência nesse período significará abdicar da sua qualidade e experiência nos outros períodos de funcionamento do ..., com a natural sobrecarga em termos de horários que iria surgir sobre os outros colaboradores, e tendo por resultado a perda de qualidade e eficiência no serviço aos N/ Clientes. É do S/ conhecimento que será muito relevante a S/ presença na gestão de períodos laborais de maior complexidade, que pelo volume de facturação, quer pelo número de pessoas a trabalhar (que é sempre muito mais elevado) para tal ser possível.

Assim, cremos que conseguimos assegurar todas as necessidades aqui confrontantes, mantendo não só o nível de qualidade e rapidez que o nosso franquizador nos exige, bem como por forma a assim possibilitar a entrega e recolha da sua filha tal como alegado por V/ Exa., permitindo também uma melhor margem para a organização e distribuição dos períodos de trabalho por forma a mantermos o nível de qualidade do nosso serviço mas também permitirá conjugar os níveis de descanso dos restantes membros da equipa a que pertence.”

1.4. Por carta datada de 10.12.2021, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

No seguimento do pedido formulado de prestação de trabalho em regime de horário flexível e face à intenção de recusa apresentada por V/ Exas., venho pelo presente, cfr. o disposto no artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho, comunicar a minha apreciação nos seguintes termos:

Contrariamente ao referido por V.ªs Ex.ªs, actualmente, desempenho as minhas funções de ..., na sede da empregadora “(...), sita na (...), pelo que, conforme prevê na Adenda a contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado a 23/03/2007, na sua cláusula 5.º n.º 2, «o primeiro Empregador (...), representa o 2.º Empregador, o 3.º Empregador, o 4.º Empregador e o 5.º Empregador (...), no cumprimento de deveres e no exercício de direitos emergentes do presente contrato de trabalho, nomeadamente no que respeita ao pagamento da retribuição, definição do horário de trabalho, alteração do local ou do horário de trabalho ...», sendo a esta empresa, na qualidade de representante das demais, que se deu conhecimento do requerimento da prestação de trabalho em regime de horário flexível. (...)

O horário por mim, indicado na anterior missiva, deve-se ao facto de ter uma filha menor, com 10 meses de idade, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, circunstância que implica a necessidade de prestar assistência inadiável na sua educação e formação. Algo que só será possível com a prática de horário flexível, uma vez que não tenho ninguém que, na minha ausência, possa prestar o acompanhamento necessário à minha filha, não sendo possível com a alteração do atual horário levar ou ir busca-la à creche, tanto mais que o pai encontra-se impossibilitado de o fazer, uma vez que exerce a atividade profissional de ... na empresa (...), não lhe permitindo, nesta atividade, ter um horário fixo. Assim, o horário proposto por V.ªs Ex.ªs «em regime de sistema rotativo sujeito a variações de horários aos sábados e domingos e folgando à segunda e terça-feira» ignora por completo o solicitado, uma vez que, nos dias de folga propostos, a minha filha encontrar-se-á na Creche, retirando-me a possibilidade de a acompanhar.

Como é do V/ conhecimento, durante este 14 anos sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo, colaborando sempre com V.ªs Ex.ªs, não se encontra devidamente fundamentada, nos termos exigidos pelo artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, uma vez que não apresentam razões que possam indicar a existência de exigências imperiosas ao seu funcionamento, nem demonstra objectiva e inequivocamente que o horário requerido, ponha em causa o seu funcionamento, bem como não indica os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar assegurados.

Na verdade, a entidade empregadora não especifica quais os períodos de tempo que, no seu entender, poderão afetar o nível de qualidade do serviço, face aos trabalhadores necessários e disponíveis à implementação do horário requerido. (...)

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 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 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 caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 8h e as 18h, a fim de prestar assistência à sua filha nascida em 12.02.2021, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando exigências imperiosas do

funcionamento do estabelecimento onde a trabalhadora exerce funções.

2.28. E, 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. Ora, alvitados os argumentos da empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não fica demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.30. Em rigor, a empregadora alega a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço de forma genérica, abstrata e conclusiva, sem demonstrar como se chega a tais conclusões. De facto, dos argumentos aduzidos pela entidade empregadora, não é possível extrair quais os períodos de tempo e/ou as tarefas que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

2.31. A verdade é que o empregador não logrou concretizar os seus argumentos, indicando nomeadamente, quantos/as turnos em concreto existem, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, em especial da equipa de Gestão, e quais as funções realizadas por cada trabalhador/a em cada turno, demonstrando assim, quais seriam os períodos de tempo e/ou as tarefas que ficariam por realizar, acaso fosse atribuído o horário solicitado à trabalhadora.

2.32. Relativamente ao argumento de que os/as outros/as trabalhadores/as se poderiam sentir insatisfeitos acaso fosse atribuído o horário solicitado à trabalhadora, somos a referir que a atribuição do horário flexível constitui o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que, aliás, a entidade empregadora tem o dever de promover.

2.33. Acresce 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.

2.34. No mesmo sentido, não colhe o argumento de que a atribuição do horário poderá fazer com que os/as demais trabalhadores/as requeiram igualmente o Horário flexível, por terem uma situação familiar similar à da trabalhadora requerente, uma vez que se trata de uma situação meramente hipotética e putativa de trabalhadores/as que aparentemente se encontram em situação de requerer o pedido de horário flexível, ainda não o fizeram.

2.35. Por fim, enfatiza-se 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. Sem prejuízo de acordo entre as partes, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE JANEIRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.