

PARECER N.º 297/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 1031-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31.03.2022, a carta datada e registada no correio a 30.03.2022, da entidade empregadora ..., com o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a desempenhar funções no estabelecimento sito na Rua ...

1.2. Por carta registada datada de 07.03.2022, recebida pelo empregador em 09.03.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...) Eu, ... venho por este meio solicitar a aplicação de horário flexível nos termos do art. 56.º do código de trabalho, sendo que os dias de descanso coincidam com os sábado e domingos, por ter responsabilidades parentais e vivendo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho (... nascido a 18 de novembro de 2018) menor de 12 anos.(...)”

1.3. Por carta registada datada de 18.03.2021 e rececionada pela trabalhadora a 23.03.2022, a entidade empregadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“ (...) Acusamos a receção do seu pedido de flexibilização de horário, através de comunicação datada de 07 de março de 2022., a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Solicita v/excia solicitar "a aplicação de horário flexível nos termos do art.º 56,57 do código de trabalho, sendo que os de descanso coincidam com os sábados e domingos, por ter responsabilidades parentais e vivendo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho (... nascido a 18 de novembro de 2018) menor de 12 anos.".

Não foram anexados por V/Exia quaisquer documentos.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Ora, a faculdade de pedir a flexibilização vem, de facto, prevista nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho, dos quais que, tem direito a solicitar o horário flexível o trabalhador que tenha filho menor de doze anos, sendo que o pedido deve ser acompanhado do prazo em que o trabalhador pretenda usufruir de horário de trabalho flexível, de declaração que mostre que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e a modalidade de horário que pretende passar a ter.

Contudo, tal não significa que, esta faculdade, seja, para o trabalhador, absoluta na medida em que a lei também lhe impõe um limite, segundo o artigo 57.º n.º 2 "o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa (...).

Com efeito, atendendo ao referido limite, o s/pedido terá de improceder.

Na verdade, tal como é do seu inteiro conhecimento, o nosso estabelecimento sito em ... funciona das 9h30 e fecha às além de ser uma loja que funciona aos sábados e fecha ao domingo. Além de funcionar aos sábados, como v/exia sabe, as folgas da loja em questão são rotativas, alteração que ocorreu há pouco tempo de forma a flexibilizar para ambas as partes e assim já não tinha v/exia de trabalhar todos os sábados.

Como também é do seu inteiro conhecimento, o sábado é, tradicionalmente, o dia de mais movimento na loja, o que motiva a necessidade de manutenção de duas colaboradoras para um normal funcionamento, o que toma a sua pretensão, de todo, inviável.

A aceitação da sua prestação de serviço em regime de horário flexível, considerando que as folgas são rotativas implicaria que a nossa empresa, aos Sábados, tivesse falta de funcionários, situação esta que seria inoportuna e acabaria por comprometer a nossa capacidade em assegurar o serviço, com os níveis de qualidade e consistência, pelas quais sempre pautou e que os seus clientes, cada vez mais, exigem.

Como sabe, o nosso estabelecimento tem umas dimensões consideráveis e é impossível para a ... contar apenas com uma trabalhadora para assegurar o serviço ao sábado, o que poderia acontecer, caso decidíssemos aceitar a sua prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Além disso, o facto de requerer o cumprimento da prestação de trabalho em dias úteis causaria na empresa a necessidade de contratar mais um trabalhador, para colmatar a sua ausência aos fins-de-semana, o que acarretaria mais encargos para a ...

Numa altura em que os esforços para continuar a atividade e manter os postos de trabalho são uma realidade, a ... apenas pode contar com os atuais recursos, dos quais a Srª A. faz parte.

Mas há mais,

A aceitação do seu pedido para prestar trabalho em regime de horário flexível acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores que cumprem as mesmas funções e significaria uma violação do princípio da igualdade, uma vez que, V. Exª seria a única trabalhadora a cumprir um horário fixo.

Ao aceitar o seu pedido de horário flexível, a ... não estaria a tratar de forma equitativa os restantes trabalhadores que, tal como a Sr.^a A., também têm filhos menores e estão a prestar o seu trabalho em horários rotativos.

Importa ainda dizer que, quando foi admitida ao nosso serviço, V. Ex.^a sabia que teria de cumprir o horário que efetivamente cumpre, tendo-o aceitado.

Também não foi junto qualquer elemento probatório do agregado familiar em que se insere, nem qualquer elemento dos indicados no artigo 57.º da supra indicada lei.

É, pois, neste contexto que, a empresa comunica a V. Exa. a sua intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho em horário de trabalho flexível.

Nos termos do disposto do artigo 57 n.º 4 do Código de Trabalho pode V. Ex.^a, no prazo de cinco dias a contar da receção desta comunicação, apresentar uma apreciação à nossa intenção de recusar o pedido de prestação de trabalho em horário de trabalho flexível. (...)

1.4. A trabalhadora a 25.03.2022, por carta registada, rececionada a 28.03.2022, apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(...) Acuso a receção da v/ carta datada de 18 de março de 2022, rececionada em data posterior, com a v/ intenção de recusa do período de flexibilidade de horário por m/ solicitado.

Ora, não concordo em pleno com tal v/ intenção, e desde já, venho em resposta dar conta da minha apreciação a tal nos seguintes moldes, complementando o pedido com a documentação solicitada:

*A., v/ funcionária, venho por este meio e em complemento ao solicitado, informar que pretendo, de acordo com o permitido por lei, usufruir do m/ horário, em vigor, adaptado ao regime de flexibilidade de horário, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do código de trabalho, **aplicar por um período não inferior a um ano (1).***

O mesmo deverá ser a praticar pela seguinte forma ou modalidade e de acordo com os limites e exigências legais, a saber:

Pretendo que as folgas, coincidam com o sábado e domingo.

Assim o m/ horário de entrada, deverá ser pelas 9.30h até às 13h e das 14.30h até às 19h (segunda a sexta) trabalhando assim oito horas diárias e quarenta horas semanais. Tudo em regime de cumprimentos dos limites fixados quer no artigo 56.º n.º 2, n.º 3 e n.º 4, do Código de Trabalho.

Junto envio os documentos comprovativos do agregado familiar e de base ao pedido justificativo de horário que apresentei - declaração da autoridade tributária.

Contudo e em resposta a vossa intenção, esta empresa deverá respeitar o princípio da igualdade e não se imiscuir em questões estruturais e outras comparativas com demais trabalhadores que não

me são imputáveis e sobre as quais não deve recair sobre mim qualquer penalização e/ ou discriminação.

Como tal não me compadeço com o por v/ alegado e espero que a decisão final, pela qual aguardo, seja no sentido oposto à v/ intenção, devendo ser a decisão comunicada às entidades competentes. (...)”.

1.5. Em sede de apreciação, a trabalhadora apresentou declaração tributária da AT a comprovar o agregado familiar com dois dependentes.

1.6. Em sede de instrução, foram solicitados e carreados para o processo os Mapas de Horário do local de trabalho sito na Rua ..., constando:

- Período de funcionamento de Segunda a Sábado com abertura às 9.30 horas e encerramento às 19.00 horas, com intervalo diário de descanso de 1h30m, encerra na hora de almoço das 13.00 horas às 14.00 horas, com dia de descanso semanal obrigatório ao domingo;
- Horário Pessoal, com os dias de descanso das 2 colaboradoras e o turno praticado é o horário do funcionamento do estabelecimento;
- O dia de descanso semanal é ao Domingo, sendo o descanso semanal facultativo gozado alternadamente em regime de rotatividade entre as colaboradoras;
- Colaboradora A: ..., com horário normal;
- Colaboradora D: ..., com horário a tempo parcial.

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 (CT), 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 do CT, 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.

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 do CT.

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 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.

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

2.24. 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 solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho, requerendo que os dias de descanso coincidam com os sábados e domingos por ter responsabilidades parentais e viver em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor de 12 anos. Em sede de apreciação veio complementar o pedido indicando que o horário pretendido é o horário em vigor, das 9.30h às 13.00 horas e das 14.30 horas às 19.00 horas, de segunda a sexta, trabalhando assim as oito horas diárias e as quarenta horas semanais, pretendendo que as folgas coincidam com o sábado

e o domingo a aplicar por um período não inferior a um ano.

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora, apresenta intenção de recusa alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do estabelecimento sito em Vizela.

2.29. Tendo a trabalhadora apresentado o pedido de horário flexível que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.30. No que concerne à intenção de recusa do pedido com 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.

2.31. Alvitado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que o empregador 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.

2.32. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que,

enquadrada na amplitude de turnos existentes por mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.33. O pedido de horário flexível solicitado pela trabalhadora, no que respeita à omissão da indicação do período normal de trabalho diário e semanal, encontra-se suprida em sede de apreciação da intenção de recusa, tendo a trabalhadora indicado que pretende o horário que já pratica, das 9h30m às 19h00m, com intervalo de descanso das 13.00 horas às 14.30 horas, em conformidade com o mapa de horário de trabalho carreado para o processo que demonstra ser o único horário praticado.

2.34. Constatou-se que a requerente é a única colaboradora com horário de trabalho a tempo completo, cujo início e termo do período normal de trabalho diário ocorre em dias consecutivos e que a outra colaboradora labora a tempo parcial aos sábados e em dia de descanso complementar, praticando o turno existente das 9.30h às 19.00h, conforme mapa de horário de trabalho carreado para o processo.

2.35. Com efeito, sendo o dia descanso obrigatório ao domingo e o dia de descanso complementar gozado em regime de rotatividade, só coincidindo com alguns sábados e, tendo a trabalhadora requerido que seja sempre gozado ao sábado, a entidade empregadora alega ser inviável o seu pedido.

2.36. Assim, o empregador fundamenta a sua intenção de recusa em motivos imperiosos de funcionamento do estabelecimento, alegando ser o sábado o dia com mais movimento, sendo necessário ter duas colaboradoras para o assegurar, que só assim não se compromete o normal funcionamento da loja, nem acarreta mais encargos ou se gera a necessidade de ter de contratar outra pessoa, factos que comprovadamente inviabilizam o pedido formulado pela trabalhadora.

2.37. Resulta, assim, demonstrada a impossibilidade de aceitar o pedido da trabalhadora, de forma a que lhe seja permitido gozar o descanso semanal complementar ao sábado concomitantemente o gozo do descanso semanal obrigatório ao domingo. Decorrendo da lei laboral, a concretização do dever constitucional, de o empregador elaborar um horário de trabalho que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar ao trabalhador com

responsabilidades familiares, deverá o empregador continuar e manter a rotatividade do dia de descanso complementar ao sábado.

2.38. Relativamente ao eventual tratamento discriminatório injustificado entre os trabalhadores adstritos ao mesmo serviço, importa esclarecer que todos/as os/as trabalhadores/as 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 pessoal 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.

2.39. Quanto às considerações da entidade empregadora sobre a necessidade de elementos probatórios do agregado familiar pela trabalhadora bem como dos elementos indicados no artigo 57.º do CT, clarifica-se que não resulta da norma essa obrigatoriedade probatória, mas sim a exigência de solicitar por escrito o pedido de horário flexível, instruído com os seguintes elementos: o prazo previsto, dentro do limite aplicável e a declaração da qual conste que menor vive em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador/a.

2.40. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável 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 presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao trabalhador 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 27 DE ABRIL DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.