

PARECER N.º 362/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 1396-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 27.04.2022 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 de caixeira de 3.ª na entidade empregadora.

1.2. Por carta datada de 29.03.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...) Assunto: Horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares (art. 56.º, n.º 1 e n.º 2 do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009)

Exmos. Srs.,

..., caixeira de 3º grau, vem por este meio e para os devidos efeitos, comunicar que por extrema necessidade de prestar assistência ao seu filho menor, ... de 18 meses, pretende beneficiar do estatuído nas normas legais acima melhor identificadas, pelos seguintes fundamentos:

A trabalhadora, aqui requerente, é mãe do menor ..., sendo progenitora de família monoparental.

Os cuidados do menor estão unicamente entregues à aqui requerente.

Se até ao presente momento, a requerente podia contar com a ajuda dos seus pais, agora já tal não acontece na sequência de doença crónica do pai da requerente, e pelo facto da mãe da requerente trabalhar para lá das 19h00.

Sucedede que a trabalhadora aqui requerente não tem mais ninguém a quem possa recorrer para a ajudar na prestação e acompanhamento do seu filho, ainda com dezoito meses e portanto totalmente dependente dos cuidados da mãe.

Neste sentido, atendendo aos horários praticados pelo infantário (7h30 — 19h00), a requerente, solicita que lhe seja permitido trabalhar no seguinte horário:

- Entrada às 08h30 e retirada às 18h00, com intervalo para almoço das 13h30, às 15h00.

Dessa forma, seria possível à requerente deixar o seu filho no infantário antes do serviço, fazendo todo o seu caminho de forma respeitar o horário de entrada ao serviço, e também após a retirada, ir buscar o filho antes do encerramento do infantário (a título informativo, após as 19h00, o infantário cobra €5,00 por cada 5min. de atraso dos pais).

Solicita ainda que os descansos semanais sejam gozados ao fim-de-semana, por não ter ninguém a quem deixar o filho e o infantário estar encerrado.

O pai do menor encontra-se a trabalhar no estrangeiro, não se encontrando no país por períodos superiores a seis meses (por cada viagem). (...).”

1.3. Por carta datada de 13.04.2022 o empregador apresentou a sua intenção de recusa, conforme se resume:

“Os nossos cumprimentos.

No passado dia 31/03/2022 recebemos carta de V.Ex^a a solicitar a sua passagem para o regime de horário flexível e na sequência da alteração de horário de trabalho que lhe comunicamos.

Desde logo, V.Ex^a não faz prova na forma devida da qualidade a que se arroga de mãe de filho menor de 12 anos.

Sem prescindir, não podemos aceitar o pedido de horário de trabalho flexível que formula com fundamento em exigências imperiosas de funcionamento da empresa e ainda na impossibilidade de a substituir por ser indispensável.

Como bem sabe, somos uma pequena empresa do sector alimentar que luta com enormes dificuldades para se manter no mercado depois de mais de 2 anos de crise pandémica e actualmente a viver o período de guerra na europa com subidas abruptas de preços e subida da inflação.

Lutamos ainda com a feroz concorrência dos grandes grupos de distribuição alimentar que arrasam cada vez mais os pequenos negócios como o nosso.

Necessitamos, por isso, de nos organizar cada vez melhor e de procurar adaptar o nosso negócio à procura e às necessidades das famílias e dos nossos clientes.

A empresa tem apenas 2 empregados e 2 sócios já com alguma idade e ambos com problemas vários de saúde.

O sócio marido tem 63 anos de idade problemas sérios num joelho e está sempre na caixa principal.

A sócia ... foi operada à coluna no dia 24/03/2022, tendo ficado com várias limitações, não podendo fazer esforços de nenhum tipo.

O estabelecimento cumpre um horário das 8 às 20h30m, com encerramento das 13h30m às 15h.

Durante o período da manhã a loja tem muito pouco movimento, só começando a ter algum negócio a partir das 11h, altura em que os habitantes locais e as suas empregadas vêm fazer algumas compras para o almoço. Daí que o horário que propõe com entrada às 8h30m seja inaceitável já que a empresa não carece da sua actividade entre as 8h30m e as 10h, necessitando dele entre as 10 h e as 13 h, mas principalmente a partir das 11 h. No período da tarde e, como muito bem sabe, a sócia ... vai todos os dias ao mercado abastecedor comprar os frescos e os produtos que os clientes procuram ao final da tarde.

Necessita de ir acompanhada pelo empregado ..., visto que não pode fazer esforços e tem que levar alguém para carregar as compras e encher a carrinha.

Só chegam do mercado entre as 17h30m e as 18h, momento em que é muito necessário o seu trabalho para ajudar o ... a descarregar a carrinha, colocar os produtos comprados nos lugares da loja habituais. Depois desta tarefa executada e finalizada, é o momento do final da tarde em que os clientes mais procuram a loja. É a altura do final dos trabalhos das pessoas e em que estas sabem que chegaram os frescos e outros produtos que carecem para o seu jantar e pequeno-almoço da manhã seguinte. É o período do dia que tem maior procura e clientela, pelo que precisamos de ter as melhores condições humanas para servir os nossos clientes. Nessa altura é fundamental o seu trabalho para atender os clientes apoiar as caixas (a 2.ª caixa funciona nesse período), auxiliar os clientes a levar os artigos aos carros quando necessário, repor stock's e higienizar a loja sempre que necessário. Por isso, é absolutamente inaceitável o horário que propõe do termo do seu horário pelas 18h, já que, a suceder tal, ficamos sem um elemento fundamental no período em que mais carecemos dum empregado.

O exposto demonstra que exigências imperiosas do funcionamento da empresa justifica a recusa do horário que propõe.

Por outro lado, não temos quem a substitua, já que nenhum dos sócios, pelas razões expostas, consegue fazer o seu trabalho e apenas temos mais um trabalhador, não tendo possibilidades económicas para contratar mais algum.

Dito isto, não corresponde à verdade o que alega na sua carta. Com efeito, vive em comunhão de mesa e habitação com os seus pais, os quais tem disponibilidade para acompanhar e ir buscar o seu filho ao infantário.

Ainda recentemente dizia que a sua mãe não trabalhava, não tendo apresentado qualquer comprovativo de que trabalhe. Por último, sempre referiu que pagava uma mensalidade no infantário que contemplava ATL e qualquer atraso, sendo certo que da loja ao infantário demora apenas cerca de 5 minutos no percurso, não havendo razões para chegar atrasada, atento o horário que está a cumprir considerando que está a utilizar os direitos de amamentação. Lamentamos que sempre tenha recusado todas as propostas sensatas que lhe fizemos de alteração de horário e venha agora tentar impor um horário que sabe não

podemos aceitar por pôr em causa todo o funcionamento da empresa e as necessidades de bem servir e atender os nossos clientes.

Concluindo, não podemos aceitar o horário flexível que propõe, recusando expressamente o mesmo, declaração de recusa que lhe comunicamos no prazo legal. (...)”.

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Srs.,

..., caixeira de 3.º grau, vem por este meio e para os devidos efeitos, comunicar a V. Excias. a minha apreciação à Vossa decisão do pedido de atribuição de horário flexível, o que faço nos seguintes termos:

Vieram V. Excias. recusar o meu pedido com o fundamento de necessidades imperiosas de funcionamento da empresa.

No entanto, os fundamentos apresentados, não correspondem a tais necessidades.

A V. comunicação inicia com uma descrição de quase catástrofe económica da sociedade, acabando com uma descrição em que até têm necessidade de se abastecer todos os dias do mercado para dar resposta aos clientes, e necessitam de abrir duas caixas registadores, tal é elevado o movimento na loja.

Quanto às idas ao mercado no sentido de se abastecerem, pode acontecer em outras horas (mais cedo), permitindo uma organização dos serviços que facilita a atribuição do horário solicitado por mim.

Relativamente à necessidade de trabalhadores ao serviço no período das 18h00 até ao encerramento, é absolutamente falso, uma vez que a partir das 18h00 são poucos os clientes e essa necessidade pode ser colmatada com o trabalhador ... (filho dos sócios).

Ainda que existissem clientes, poderia a sócia ... ficar na caixa com o marido (o outro sócio), e o filho a ajudar os clientes a levar as compras para o carro.

Alegam ainda que no período da manhã, nada se faz até às 11h00 — o que é manifestamente falso. É no período da manhã que as empregadas das casas próximas do estabelecimento iniciam o serviço, sendo que no caminho já fazem as compras de pão para os patrões para esse dia, bem como outros bens.

Além do mais, até ao momento os sócios acusavam-me de chegar ao trabalho e já estar tudo feito, o que só demonstra que se entrar às 8h30 terei muito a fazer.

Relativamente à alegada falta de prova quanto ao afirmado por mim, bem é do conhecimento do empregador, que a minha mãe trabalha — tanto mais que foi a sócia ... que arranjou o trabalho para a minha mãe;

Relativamente à situação de doença do meu pai, também é do conhecimento da entidade empregadora, uma vez que quando recebi a notícia do AVC que atingiu o meu pai, me encontrava de serviço e a situação foi falada no seio da empresa.

Concluindo, os motivos apresentados pela empregadora são falsos e visam apenas o meu prejuízo pessoal e o prejuízo familiar do meu filho menor.

Certa da Vossa melhor atenção, subscrevo-me, ficando a aguardar notícias de V. Excias. (...).”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e

de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

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

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

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

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

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

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

trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação

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

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.

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

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

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

coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que que lhe seja elaborado um horário compreendido entre as 8h30 e as 18h00, com intervalo de refeição das 13h30 às 15h, com folgas aos fins de semana, a fim de prestar assistência ao seu filho de 18 meses de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço

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 do/a trabalhador/a, se este/a 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 o trabalhador 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. De facto, apesar de o empregador indicar alguns argumentos que poderiam indiciar a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, a verdade é que esses argumentos não se mostram devidamente concretizados, nomeadamente de que forma a atribuição do horário solicitado implica que a qualidade do atendimento prestado aos clientes fique comprometida no período compreendido entre as 18h e as 20h30.

2.31. Com efeito, a entidade empregadora apesar de alegar não logrou demonstrar quais as tarefas que deixariam de ficar convenientemente asseguradas, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

2.32. Relativamente à falta de demonstração da trabalhadora da sua qualidade de mãe, cumpre

informar que o regime de horário flexível do artigo 56.º do CT, não exige que o/a trabalhador/a anexe qualquer comprovativo ao seu pedido. Sem prejuízo do exposto, no caso em apreço, a trabalhadora juntou cópia de cartão de cidadão do seu filho, onde consta a filiação.

2.33. Salienda-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE MAIO DE 2022, 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.