

PARECER N.º 928/CITE/2023

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 4610-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 19.09.2023, a CITE recebeu por correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria de ... a exercer funções no ... na secção de ...

1.2. Em 25.08.2023, a entidade empregadora acusa a receção do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora, que se transcreve:

“(…)

Assunto: direito a horário flexível

Data: 25.8.2023

CR c; AR

Vem a signatária acima melhor identificada, portadora do cartão de cidadão (...), a exercer funções na categoria de «...», solicitar a V. Exas. se dignem a aplicar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no art. 56. do Código do Trabalho, por ter uma filha com idade inferior a 12 anos (cfr. número de segurança social e número de contribuinte que ora se juntas sob docs. 1, e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), declarando, sob compromisso de honra, que este faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação (atestado de junto de freguesia, juntos como docs. 2, cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), ao que acresce, ainda, a circunstancia da progenitora viver em situação de família monoparental, que não lhe permite prestar o apoio necessário, a que a menor necessita.

Porquanto, em síntese e no essencial, estando em causa valores sociais eminentes, como sejam os da parentalidade, e de acompanhamento insubstituível que o menor necessita, nomeadamente quanto à sua educação (art. 68. da Constituição da República Portuguesa), bem como o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional.com vida familiar (art. 59. da Constituição da República Portuguesa).

*Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art.57. do Código do Trabalho, que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a recepção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira no período compreendido das 9.00H às 18:00H, com um horário de almoço pelo período de um ano.
(...)"*

1.3. Em 12.09.2023, por carta registada a 11.09.2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Braga, 11 de setembro de 2023

Assunto: *Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.*

Exma. Senhora,

Acusamos a receção, no dia 25 de agosto de 2023, da carta dirigida à ..., através da qual solicita um horário fixo de segunda a sexta, organizado entre as 09h00 e as 18h00.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.^o e 57.^o do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

*Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de **alteração de horário de trabalho**, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.*

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

*Segundo o n.^o 2 do artigo 56.^o do CT, o horário flexível é «aquele em que o **trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas** de início e de termo do período normal de trabalho diário". Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «**os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário**, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n. ^o 3, artigo 56. ^o do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma **certa margem de tempo definida pelo empregador**. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n. ^o 3 do artigo 56. ^o do CT).*

*V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 09h00 e as 18h00, o que corresponde a um **pedido de horário fixo**. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que **cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória** (que se poderão designar por plataformas fixas) e **os períodos de início e termo***

do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.LI-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 081700 e as 161700 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, **tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que sem motivo suficientemente premente em situação de beneficiária exclusiva — ao contrário do que acontece com os colegas — de um horário fixo impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera questão do intervalo de descanso** (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.». E acrescenta, «[n]estas circunstâncias, **que ultrapassam a razão de ser do direito** é de **concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível** não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o **empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido**» (sublinhado nosso).

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de Ponta Delgada, na qual se refere que «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» E acrescenta, «Ora, mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. É, sim, uma desvirtuação dos seus fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito (...).

Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é **inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível**, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é **ainda ao**

empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo **dentro dos parâmetros fixados pela lei** (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar— o horário flexível diz respeito aos limites diários.» (sublinhado nosso).

Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.

Por outro lado, ainda exige V. Exa. **uma alteração do regime de folgas**. Acontece que o horário flexível, nada tem que ver com o regime de folgas praticados, mas sim com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.

A Convenção Coletiva de Trabalho aplicável à presente relação laboral (CCT entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES- Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros) dispõe, na respetiva Cláusula 10.ª, alínea c), o seguinte: "nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias."

Além das decisões já referidas, também o Tribunal Judicial do Porto, 5ª Secção do Trabalho, J2, em 14.10.2016, aderindo à tese sustentada pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 18.05.2016, mais acrescentou que "(d)o exposto, resulta que para além da circunstância de estar em causa o próprio funcionamento da empresa, não nos podemos alhear da circunstância de existirem outros trabalhadores nas mesmas circunstâncias e que desse modo não poderiam, ou ficariam muito limitados a folgar aos sábados e domingos, o que levaria a um tratamento diferenciado e discriminatório relativamente à Ré. "

Desta forma, e conforme esclarecido, o direito a horário flexível consagrado no Código do Trabalho nada tem que ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal, pelo que o regime de folgas não tem qualquer relação com o direito consagrado no artigo 56.º do CT.

Em suma o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos art.º os 56.º e 57.º do CT não configurando, por conseguinte, um horário flexível.

Sem prescindir,

(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja C.

Com efeito, V. Exa. exerce funções de ... no ... (doravante designada por «loja»), exercendo funções de operador de loja na secção ... A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 06h00 e as 21h30.

Isto posto:

1. A loja tem um total de 51 trabalhadores, sendo 37 a tempo inteiro e 15 a tempo parcial.
2. Na loja existem 22 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.
3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo cinco trabalhadores cujo horário foi ajustado às suas necessidades, em virtude de pedidos de alteração do horário de trabalho.
4. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho.
5. A secção de ... está organizada por dois turnos:
 - a) 1.º turno das 06h30 às 16h30;
 - b) 2.º turno 11h30 às 21h30.
6. Com efeito, a secção ... caracteriza-se pela forte componente de atendimento ao público implicando um especial cuidado no trato com o cliente bem como a necessidade de assegurar a reposição de artigos e verificação de validades.
7. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente à semana, das 16h00 às 20h00, sendo este volume de afluência sentido, especialmente ao fim de semana.
8. Por conta desta afluência, as diferentes secções tem de ser reforçadas por forma a adequar-se à procura verificada nos referidos períodos.
9. Assim, no mínimo, a secção necessita, no mínimo, de 2 trabalhadores por dia para o seu correto funcionamento, sendo que, coincidindo com alturas de maior afluência ao fim de semana, a secção necessita de 3 trabalhadores.

Ora,

10. V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 09h00 e as 18h00.
11. O horário de funcionamento do 1.º turno inicia às 06h30 até às 16h30 e o 2.º turno das às 21h30. Por seu turno V.Ex.^a pretende um horário fixo que não se enquadra em nenhum dos turnos previstos.

12. *Por sua vez, o período de maior afluência na loja, durante a semana, é das 16h00 às 20h00, período que implica uma maior com a reposição dos produtos, incluindo ainda a limpeza, arrumação da secção e a verificação de validades.*
13. *Como é hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.*
14. *No entanto, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.*
15. *Assim, e em primeiro lugar, sempre se diga que a loja moveu todos os esforços para adaptar os horários praticados à situação de V.Ex.^a*
16. *Ora, atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja e, por consequência, também na secção onde se encontra.*
17. *Além disso, implicaria desrespeitar prescrições médicas em virtude do cumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho a que o empregador se encontra adstrito.*
18. *Além disso, a loja não é obrigada a atribuir-lhe um horário que não existe.*
19. *Alias, o próprio entendimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego vai neste sentido: "o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elabora o de pedido de trabalho em regime de horário flexível indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que enquadrada na amplitude de turnos existentes" (vd. Parecer n.º 703/CITE/2021).*
20. *O que V. Exa. não faz.*
21. *Ademais, no Parecer supra indicado a CITE entende ainda que "a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude de turnos existentes implica «per.si». a desregulação dos mesmos. Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora tal como requerido".*
22. *Deste modo, as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a loja consiga gerir esta secção de forma equilibrada.*
23. *Tenha-se ainda em conta que os trabalhadores da secção tiveram formação específica para o efeito, pelo que são eles que, como ninguém, melhor podem servir o cliente.*
24. *Além de não ser possível ajustar o quadro da secção, muito menos será possível fazê-lo aos fins-de-semana.*
25. *O fim de semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos.*
26. *Consequentemente, e sem prejuízo do risco contraordenacional inerente, não havendo trabalhadores suficientes em loja, nem existindo o horário pretendido por V.Ex.^a a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.*
27. *E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.*

28. Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para substituição do trabalhador ou a prestação de trabalho não previsto, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade.

Em suma,

29. Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.
30. A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.
31. Adicionalmente, se a ... lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.
32. Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.
33. Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.
34. Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os art.º 56.º e 57.º do CT.

(...)"

1.4. Em 07.11.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Assunto: pedido de horário flexível

Data: 14.09.2023

Ref.ª 01 — V/ comunicação rececionada em 12.09.2023

Carta Registada com Aviso de Receção

Exmos. Srs.,

Na sequência da v/ comunicação em epígrafe sob ref.º 01, cumpre à aqui signatária dizer o seguinte:

1. A signatária apresentou pedido de autorização de horário flexível, requerendo, em síntese e no essencial, que lhe fosse atribuído "o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira, no período compreendido entre as 09:00H e as 18:00H, pelo período de um ano. "
2. Sucede que V, Exas. referem, desde logo, na v/ missiva, que "a loja não é obrigada a atribuir-lhe um horário que não existe."
3. Ora, não se compreende, minimamente, tal argumentação, na medida em que a signatária tem vindo a praticar há três anos tal horário, com a diferença do gozo de férias ter lugar rotativamente (não correspondendo as folgas sempre aos sábados e domingos, o que agora é requerido).
4. Ou seja, a signatária já pratica esse horário das 09:00H às 18:00H há três anos, pretendendo somente que os seus descansos (obrigatório e complementar) ocorram aos sábados e aos domingos. -
5. Por essa mesma razão, não se consente, nem se concebe, a justificação avançada por V. Exas., mormente a constante dos arts. 5.º e 11.º, e passamos a citar "o horário de funcionamento, do 1.º turno, inicia às 06:30 até às 16h30H e o 2.º turno das 11:30h às 21:30H. Por seu turno, pretende um horário fixo que não se enquadra em nenhum dos turnos previstos. "
6. Reitera-se: a aqui trabalhadora tem vindo a praticar esse horário das 09:00H às 18:00H há três anos, que se enquadra precisamente dentro da amplitude destes mesmos turnos.
7. Quanto aos descansos requeridos ao sábado e domingo limitam-se a mencionar no art. 7.º da v/ comunicação que "os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente à semana das 16:00h às 20:00H, sendo este volume de afluência sentido, especialmente ao fim-de-semana. "
8. E mais mencionam no art. 8. que "por conta desta afluência, as diferentes secções têm de ser reforçadas por forma a adequar-se à procura verificada nos referidos períodos. "
9. E, por último, mencionam nos arts. 24. e 25. que "além de não ser possível ajustar o quadro da secção, muito menos será possível fazê-lo aos fins-de-semana", "o fim-de-semana é um período crítico, devido à já referida maior afluência de clientes, o que justifica a alocação de mais recursos. "
10. No entanto, como bem tem decidido a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no (CITE), "dentro das margens móveis de entrada e saída e dos períodos de presença obrigatórios que constituem o horário flexível, é sempre possível cumprir um horário fixo, que, na verdade, é quase sempre pedido pelo trabalhador, no interesse do empregador. " - **cf. PARECER N.84/CITE/2009.**
11. Ora, "quanto à execução fixa de um horário dentro do regime do horário flexível, importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no art.56. do Código do Trabalho, a indicação pelos trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com o respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a atividade familiar. A este propósito, importa ainda referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n. 2608/16.3T8MTS.PI, disponível em www.dgsi.pt do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "Entende-se por flexibilidade de

horário de acordo com o art. 56. n.º, do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n. 3 e o n. 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo. Por outro prisma, relativamente ao facto da trabalhadora indicar os dias de descanso semanal. aos fins-de-semana alternadamente, também se entende assistir legitimidade ao pedido da trabalhadora." — **cfr. PARECER N.º 468/CITE/2019.**

12. De facto, "considerar uma interpretação do art. 56. do Código do Trabalho que não permitisse tal alcance seria admitir a possibilidade de discriminar os/os trabalhadores/as cujo período normal de trabalho pode abranger todos os dias da semana, relativamente aos trabalhadores cuja prestação de trabalho é realizada em dias úteis de segunda-feira a sexta-feira, ou ainda, discriminar os/as trabalhadores/as que embora possam prestar trabalho em todos os dias da semana não têm uma situação familiar ou económica, ou condição social que lhes permita ter outros recursos para conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Tal discriminação consubstanciada, designadamente, na atividade profissional na situação familiar, situação económica ou condição social, nos termos previstos no n.1 do art. 24. do Código do Trabalho, encontra-se proibida nos termos do n. 1 do art. 25. do Código do trabalho." — **cfr. PARECER N.º 347/CITE/2017.**

13. Efetivamente, "a inclusão do descanso semanal, incluindo sábado e domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, previsto nos artigos 56. e 57. do CT, foi recentemente apreciada pelo Supremo Tribunal de Justiça, no acórdão de 17.03.2022 (relator Júlio Vieira Gomes), processo n.º 17071/19.9T8SNT.L1.S1, e no acórdão de 22.06.2022 (relator Ramalho Pinto), ambos in www.dgsi.pt, em termos que aqui acompanhamos: [Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200. n. 1, do CT "entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal", sendo que, como esclarece o n. 2 do art. 200. do CT, "o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal". O horário flexível é um horário de trabalho] é um horário de trabalho pelo qual bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam o sábado e o domingo." - **cfr. Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 12.10.2022, processo n. 423/20.9T8BRR.L1.S1, in www.dgsi.pt.**

14. Posto isto, assistindo indiscutível legitimidade à aqui trabalhadora em solicitar a prestação de trabalho em regime do horário flexível nos moldes em que o fez, à entidade empregadora competia demonstrar os motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, que permitissem concluir pela impossibilidade de atribuir o horário tal como requerido — o que, manifestamente, assim não foi feito. Senão, vejamos:

15. Ora, determina-se expressamente no art. 57., n. 2, do Código de Trabalho, "que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. "

16. Sucede, porém, que V. Exas. limitam-se a avançar com informação profusamente vaga, não concretizada e nem concretizável, em quaisquer efetivas exigências imperiosas do funcionamento da empresa; veja-se, a título meramente exemplificativo, o constante dos artigos 3.º, 4.º, 16.º, 17.º, 22.º, 23.º, 24.º, 25.º, 26.º, 27.º, 28.º e 29.º, da v/ intenção de recusa, para a qual remetemos, por imperativos de economia processual.

17. Atente-se, pois, que não são concretizados os moldes que, supostamente, inviabilizariam o recurso a tal instituto, legalmente estabelecido para os trabalhadores com responsabilidades parentais.

18. Não é argumentada qualquer razão com fundamento em necessidades imperiosas de funcionamento da empresa que possa inviabilizar a atribuição, durante um ano, deste regime.

19. Ora, como já tem sido doutamente sufragado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), "quanto aos fundamentos para a intenção de recusa do pedido, invocados pela entidade empregadora, os mesmos assentam numa mera alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, sem concretizarem os factos concretos em que se traduzem essas exigências imperiosas" — **cfr. PARECER N.277/CITE/2013.**

20. Efetivamente, "verifica-se que a empregadora não apresentou qualquer motivo ou razão que justifique a recusa do pedido da trabalhadora, na medida em que não concretizou a situação laboral da empresa, nomeadamente, não indicou o número de trabalhadores/as, o número diário de turnos necessários para cobrir o horário de serviço, o número de trabalhadores necessários em cada um dos turnos, não tendo ficado demonstrado qual o modelo de duração e organização do tempo de trabalho" — **cfr. PARECER N. 353/CITE/2014.**

21. Porque, "é de considerar que o fundamento em exigências imperiosas de funcionamento ou na impossibilidade de substituir a 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 de horários que facilitem conciliação da actividade profissional com vida familiar dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como pretendido pela interessada; como tal organização não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou da alegada impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável" - **cfr. PARECER N.140/CITE/2012.**

22. "Não basta por isso uma qualquer exigência, exigindo-se em seu lugar uma exigência impreterível. Salvo melhor opinião, deverá entender-se que constitui uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa quando, por exemplo, exista já um número elevado de trabalhadores a usufruírem de um horário flexível, e a concessão de mais algum acarretaria que o funcionamento da empresa ou estabelecimento deixasse de ser assegurado" — **cfr. Diogo Vaz Mareco, in Código do Trabalho Anotado, 2.ª edição, 2012, p.179** — o que, veja-se, não configura a situação aqui em apreço.

23. Porquanto, "importa esclarecer que a CITE tem vindo a construir a sua doutrina alicerçada por Acórdãos já proferidos pelos nesses tribunais superiores e nesse sentido tem afirmado que considerações que não respeitem objectivamente as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável não são idóneos para justificar a recusa de um direito. Ou seja, como se refere no Acórdão do Tribunal da Relação do Porto proferido no Processo n. 505/09.8TTMTS.PI, de 23.05.2011: «A autora opõe-se não à flexibilidade do horário da ré, mas à flexibilidade de horário dos seus trabalhadores, baseada não em situações concretas, (...) a dificuldade de conciliação dos horários de todos de modo a perfazer um número mínimo de trabalhadores na secção, não equivale à impossibilidade de o conseguir». " -**cfr. PARECER N.83/CITE/2015.**

24. De igual sorte, "no caso em análise (...) a entidade empregadora ao referir que não irá assegurar os períodos de maior afluência de clientes (...) não refere ou exemplifica em que medida os horários actualmente atribuídos à trabalhadora garantem estes períodos (...)" — **cfr. PARECER N. 286/CITE/2016.**

25. E sempre se dirá que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da actividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n. 1 do art. 59. 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 protecção ao exercício da parentalidade. " — **cfr. PARECER N. 4/CITE/2016.**

26. Atendendo a que a entidade empregadora não cuidou de indicar quantos/as trabalhadores/as são necessários/as em cada horário, designadamente, quantos/as são necessários/as para assegurar os períodos de maior afluência de clientes à loja e em que medida o exercício de outros direitos legais, contratuais ou organizacionais inviabilizariam a possibilidade de conceder o requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares, não sendo, assim, conclusivo que exista impossibilidade de gestão dos horários de modo a proporcionar o gozo do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar. " — **cfr. PARECER N. 615/CITE/2016.**

27. Assim sendo, por tudo o supra exposto, deve considerar-se como atribuído o pedido de horário flexível nos exatos termos requeridos pela signatária, v/ trabalhadora.

(...)

- Requer-se a junção aos autos, para conhecimento da CITE, dos mapas de horário de trabalho, bem como registos de tempo de trabalho de trabalho da trabalhadora requerente, concernentes aos últimos três anos até à presente data, para prova do alegado nos artigos 2., 3. 4. e 6., respetivamente, da presente resposta - (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

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

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

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a

vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma

amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

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

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 pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora que lhe seja atribuído o horário de trabalho, de segunda-feira a sexta-feira no período compreendido das 9.00H às 18:00H, com um horário de almoço, pelo período de um ano de forma a poder prestar assistência à sua filha com idade inferior a 12 anos declarando, sob compromisso de honra, que esta faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação, ao que acresce, ainda, a circunstância da progenitora viver em situação de família monoparental, que não lhe permite prestar o apoio necessário, a que a menor necessita, decorridos que sejam 30 (trinta) dias.

2.28. Na intenção de recusa, a entidade empregadora argumenta desde logo, que o horário solicitado não configura um pedido de prestação em regime de horário flexível, mas sim uma alteração ao horário, uma vez que a trabalhadora indica um horário fixo, colocando-se fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera questão do intervalo de descanso.

2.29. Quanto a este argumento importa reforçar o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida

familiar.

2.30. A este propósito, importa referenciar o Acórdão proferido pelo Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”*.

2.31. Embora não alegado pela entidade empregadora, acha-se aqui, igualmente importante verificar a legitimidade da indicação por parte da trabalhadora de um intervalo de descanso de 1 hora.

2.33. Com efeito, o legislador ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não estabelece um limite mínimo para o intervalo de descanso, dispõe outrossim, que o período para intervalo de descanso não pode ser superior a 2 horas.

2.34. Nesta linha, afastada que está, a análise à legitimidade do pedido da trabalhadora e ao seu enquadramento dentro do conceito de horário flexível, importa agora analisar os motivos imperiosos do funcionamento da empresa invocados pela entidade empregadora.

2.35. 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.

2.36. Com efeito, a entidade empregadora refere, em sumula, o seguinte:

- A loja conta com 51 trabalhadores, 37 dos quais a tempo completo e 15 a tempo parcial;

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt>

- Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, salvo cinco trabalhadores cujo horário foi ajustado às suas necessidades, em virtude de pedidos de alteração do horário de trabalho;
- A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho;
- A secção de ... está organizada por dois turnos: 1.º turno das 06h30 às 16h30 e o 2.º turno 11h30 às 21h30;
- São necessários/as, no mínimo 2 trabalhadores por dia para o seu correto funcionamento, sendo que, coincidindo com alturas de maior afluência ao fim de semana, a secção necessita de 3 trabalhadores;
- O horário fixo pretendido pela trabalhadora, entre as 9h e as 18h, não existe e não se enquadra em nenhum dos turnos previstos;
- Se for atribuído o horário solicitado, significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja e, por consequência, também na secção onde se encontra

2.37. Quanto ao argumento da entidade empregadora, onde refere que o horário pretendido pela trabalhadora não existe na secção, somos com o devido respeito a discordar, por do confronto com os mapas de horários praticados nos últimos três meses, constantes do processo juntos em sede de instrução do mesmo, resulta uma diversidade de turnos além dos dois indicados, ainda que estes sejam os maioritariamente praticados e nesse sentido a amplitude horária apresentada pela trabalhadora mostra-se possível por permite à entidade empregadora elaborar o seu horário de trabalho dentro do turno das 09h às 19h, respeitando o limite indicado pela trabalhadora (18h) e estabelecendo um intervalo de descanso de uma hora.

2.38. Com efeito, o circunstancialismo factual descrito pelo empregador não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, uma vez que se tratam de meras alegações sem demonstrar de forma objetiva e inequívoca tais argumentos. A verdade é que a entidade empregadora não materializou os factos alegados, assim como, não concretiza de que forma a atribuição do horário de trabalho flexível à trabalhadora requerente significaria um verdadeiro atropelo ao regime de horários diversificados em vigor em toda a loja e, por consequência, também na secção onde se encontra, considerando que, efetivamente, por a loja praticar horários diversificados e nem

todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal, como bem foi ressaltado, existindo cinco trabalhadores cujo horário foi ajustado às suas necessidades, em virtude de pedidos de alteração do horário de trabalho.

2.39. Sucedendo, ainda, que a recusa de um pedido de horário flexível com fundamento na existência de outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo direito, afigurar-se-ia um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “*requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional*” – cfr. n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho de epígrafe “Proibição de discriminação”.

2.40. Com efeito, a CITE tem-se pronunciado no sentido de que “(...) **não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade.** Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) **O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.**”⁴

2.41. Pelo exposto, perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõem-se, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica**

⁴ Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

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

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário nos termos em que solicitou.

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 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 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 11 DE OUTUBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP -

CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.