

PARECER N.º 287/CITE/2024

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 945-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Por correio eletrónico datado de 12.02.2024 a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada 15.01.2024 a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, solicitando que lhe fosse elaborado um horário de trabalho da seguinte forma: de segunda-feira a sexta-feira, das 08h30 às 13h30 e das 14h30 às 17h30.

Fundamenta o pedido no facto de ter uma criança menor de 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o presente horário vigore até que a sua filha perfaça os 12 anos de idade; e que o horário pretendido tenha início a 15.02.2024.

1.3. Por carta registada enviada a 01.02.2024 e rececionada pela trabalhadora 02.02.2024, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa.

A entidade empregadora fundamenta a recusa do pedido, alegando:

- *“Com efeito, o horário que de momento se encontra a cumprir, entre as 11h00 e as 20h00 com interrupção para almoço pelas 14h30 e as 15h30, é fundamental para assegurar o pleno funcionamento da ..., exatamente por corresponder ao período de maior fluxo de clientes e de vendas. Caso contrário, ficará irremediavelmente comprometido o rácio mínimo de funcionários necessários para assegurar a atividade da pastelaria nas horas de maior afluência. E, em consequência, ficará em crise a capacidade de gerir e dar resposta aos clientes, haverá uma sobrecarga dos demais profissionais que também têm direito a uma distribuição equitativa das tarefas e horários e, naturalmente afetará a capacidade produtiva e a reputação desta Para além disso, a presença de V. Exa. naquele horário é absolutamente*

indispensável ao bom funcionamento do estabelecimento, devido a impossibilidade de ser substituída por outro funcionário que se equipare em termos de relação com clientela, capacidade de resolução de problemas, experiência e antiguidade.

- Sem prejuízo, acresce que, a sua missiva não possui os elementos essenciais que devem instruir o pedido de regime de trabalho em horário flexível, desde logo, documento demonstrativo da identificação e data de nascimento da menor e declaração da qual conste que a menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação. Por outro lado, também não se encontra devidamente demonstrado e fundamentado que o horário que se encontra atualmente a cumprir, «dificulta de sobremaneira» o acompanhamento da menor a consultas médicas, a reuniões escolares ou outras relacionadas com o seu percurso escolar, as quais se tratam de situações meramente pontuais e não regulares que obstem ao cumprimento do seu horário de trabalho nos moldes atuais.

- Nem se encontra demonstrado que, não consegue ir levar e buscar a menor escolar no horário de entrada e saída, porquanto além de não ter indicado o horário escolar da menor, também não juntou qualquer elemento comprovativo da sua inscrição e respetivo horário.

- E o mesmo se diga em relação ao impedimento que, alega recair sobre o seu marido a nível de horário de trabalho.

Assim, tendo tudo isto em consideração, recusamos o seu pedido de horário flexível, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de a substituir.”

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, reiterando o pedido formulado, contrapondo ainda que não há fundamento legal para a recusa:

- V. Exas. recusam o pedido com fundamento de exigências imperiosas do funcionamento da pastelaria, e com base na impossibilidade de me substituírem.

- Não posso, de forma alguma, concordar com tal argumento, pois que, desde a data em que solicite junto de V. Exas. este regime de horário, foram duas trabalhadoras (... e ...), alocadas ao mesmo horário, cumprindo as mesmas funções do que eu, o que demonstra que não existe impossibilidade na substituição, aliás, uma delas já se encontrava a fazê-lo.

- No que toca a reserva levantada por V. Exas, relativamente ao horário que atualmente cumpro e ao que solicito no âmbito do regime de horário flexível, se analisarmos convenientemente, perceberemos que irei manter-me ao serviço no período de maior fluxo, pois que, a hora que cumpro agora para o almoço (14:30-15:30), ocorre depois do período de maior afluência de clientes na ..., no período desta refeição. O facto

de deixar de sair as 20:00 e passar a sair as 17:30, não colide com grande afluência de clientes, também, até porque pelas 20:00 poucos se encontram, normalmente, no estabelecimento e como V. Exas. sabem, estamos pelo menos 5 pessoas neste horário de fecho, o que é manifestamente suficiente.

- Assim, os períodos de maior fluxo (na hora de pequeno-almoço e almoço), no horário que requeri, estão salvaguardados com a minha presença.

- Não posso, ao mesmo tempo, concordar com esta razão, pois como referido na missiva em que requeri o regime de horário flexível, durante oito anos prestei serviço no horário proposto, e tal nunca representou ou prejudicou as exigências imperiosas da estrutura. Desta forma, relembro que em pleno horário de maior fluxo, a maioria dos funcionários se encontram ao serviço (pelo menos 8), concordando que todos merecem uma distribuição equitativa de horário, mas de facto, o direito ao horário flexível está regulado em Lei, e não poderá ser ignorado, muito menos quando existem funcionários que não tem filhos menores de 12 anos.

- Muito me espanta, também, que V. Exas. **venham invocar a minha particularidade incomparável e impossível" de ser substituída no que toca a relação com clientes. Isto porque, primeiramente, no tipo de trabalho que desenvolvo não é fundamental qualquer capacidade de relacionamento com o cliente, que não o do mínimo de cordialidade e disponibilidade para o atendimento e respeito pelas regras de salubridade (o que qualquer colega da estrutura apresenta), e mais ainda, fui, como muito bem sabem e reiteradamente me fazem recordar, absolutamente proibida de falar com qualquer cliente, por V. Exas.** Como tal, a minha relação com a clientela esta, por força das instruções de V. Exas. reduzida ao mínimo indispensável, ao contrário de outros colegas.

- Relativamente aos documentos que hão de instruir o pedido remeto, anexo, o "atestado" requerido na Junta de Freguesia da minha área de residência, onde esta assevera que a minha filha menor de 12 anos, ..., reside comigo em comunhão de mesa e habitação, bem como o respetivo cartão de cidadão.

Por último, não decorre da Lei que tenha que demonstrar que o horário requerido dificulta acompanhamento, apenas o fiz por uma questão de enquadramento da situação familiar, ao mesmo tempo que, também pelas mesmas razões, invoquei a situação do horários de trabalho do meu marido, também aqui sem qualquer necessidade que decorra da Lei, pois o artigo 57.º do Código do trabalho é clara quando diz, no seu n.º 1, que o trabalhador tem direito "a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos". Ou seja, poderá, assim, o meu marido solicitar o mesmo regime junto da sua entidade patronal, se assim o entender, pois tal demonstração a que V. Exas. aludem, só terá de ser feita nos casos em que o trabalhador requeira o horário em tempo parcial (tal como disposto no iii) da alínea b) do artigo 57.º do Código de trabalho).

Tendo isto em consideração, solicito a V. Exas. a reapreciação do meu pedido, por estarem sem qualquer dúvida preenchidos os pressupostos legais.

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/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade

empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

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

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

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

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

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar

o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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.

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

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

2.27. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja elaborado, um horário das 08h30 às 13h30 e das 14h30 às 17h30.

Fundamenta o pedido no facto de ter uma criança menor de 12 anos de idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação (anexa documento emitido pela Junta de Freguesia de ...).

Solicita ainda que o presente horário vigore até que a sua filha perfaça os 12 anos de idade; e que o horário pretendido tenha início a 15.02.2024.

Alega que em 2 de novembro de 2015 foi contratada, para a prestação de trabalho no horário das 08h30 às 13h30 e das 14h às 18h. **Este horário foi alterado, por conveniência da Gerência com concordância da trabalhadora. Passando a trabalhadora a cumprir o horário entre as 8h30 e as 17h30**, com interrupção para almoço entre as 13h30m e as 14h30. Durante mais 8 anos foi este o horário da trabalhadora. **A entidade empregadora durante este tempo conseguiu assegurar o funcionamento do estabelecimento nomeadamente a hora de encerramento (20h).**

Recentemente, a Gerência solicitou a alteração do meu horário para o período compreendido entre as 11h e as 20h, com interrupção para o almoço entre as 14h30 e as 15h30. Este horário trouxe grave prejuízo para a minha vida familiar.

2.28. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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 diário.

2.29. E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, de segunda-feira a sexta-feira entre das 08h30 às 13h30 e das 14h30 às 17h30. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do

artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.30. A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

2.31. Por seu turno, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa, alegando:

- O horário que de momento se encontra a cumprir, (entre as 11h00 e as 20h00 com interrupção para almoço pelas 14h30 e as 15h30), é fundamental para assegurar o pleno funcionamento da ..., exatamente por corresponder ao período de maior fluxo de clientes e de vendas. Caso contrário, ficará irremediavelmente comprometido o rácio mínimo de funcionários necessários para assegurar a atividade da pastelaria nas horas de maior afluência. E, em consequência, ficará em crise a capacidade de gerir e dar resposta aos clientes, haverá uma sobrecarga dos demais profissionais que também têm direito a uma distribuição equitativa das tarefas e horários e, naturalmente afetará a capacidade produtiva e a reputação desta

- Para além disso, a presença de V. Exa. naquele horário é absolutamente indispensável ao bom funcionamento do estabelecimento, devido a impossibilidade de ser substituída por outro funcionário que se equipare em termos de relação com clientela, capacidade de resolução de problemas, experiência e antiguidade.

2.32. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento apresentado não se enquadra no conceito jurídico em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, e este conceito 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.

2.33. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento*

2.34. Ora, analisando o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de concluir que a entidade empregadora apesar dos fundamentos que alegou, estes não se enquadram no conceito de exigências imperiosas do seu funcionamento ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, ou seja, **não logrou demonstrar, que não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente.**

2.35. Em rigor, não resulta evidente, no presente processo, que a concessão da atribuição do horário solicitado implicaria, *per si*, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias na secção onde a requerente desempenha funções, comprometendo o normal funcionamento do serviço onde o trabalhador exerce funções, porquanto não basta à entidade empregadora invocar as contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, não resultando demonstrado quais os turnos/ou horários na equipa e o respetivo quadro de pessoal necessário em vigor e quantos, e/ou, quais os trabalhadores impossibilitados de realizar os turnos e/ou em quantos turnos, face à amplitude do horário agora indicado.

2.36. O que a entidade empregadora fundamentou foi mencionar as várias contingências que existem e que representam a normalidade em qualquer empresa, o que não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora, não demonstrando quais os horários de segunda a sexta e aos sábados e domingos que ficariam a descoberto com a atribuição do horário à trabalhadora, nem demonstrando a impossibilidade de substituir os trabalhadores com funções idênticas à da requerente, quando tal se justifique.

2.37. Igualmente, não demonstra as razões que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; nem tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.38. Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.39. Salieta-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.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 13 DE MARÇO DE 2024 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).