

PARECER N.º 1024/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.

Processo n.º 4985-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 11.09.2024, 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 exercer funções de empregada de mesa, na entidade supra identificada.

1.2. Em 13.08.2024 a entidade empregadora rececionou um pedido de horário flexível, nos termos do artigo 56.º e 57.º do CT, formulado pela trabalhadora supra indicada, porquanto é mãe de uma criança menor de 9 anos de idade de idade.

No pedido formulado, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um horário flexível seja concedido um horário entre as 9h00 e as 18h00, de segunda-feira a sexta-feira, com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

A trabalhadora declarou que reside em comunhão de mesa e habitação com a criança.

Solicita que tal regime perdure até a criança perfazer 12 anos de idade

1.3. Em 02.09.2024, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a intenção de recusa.

Da fundamentação aduzida pela entidade empregadora, verifica-se que a mesma recusa o pedido da requerente porquanto entende que o pedido não consubstancia um pedido de horário flexível e por outro, alega exigências imperiosas do seu funcionamento.

No que respeita às exigências imperiosas do seu funcionamento, a entidade empregadora alega que:

- *No âmbito das suas funções está afeta ao Refeitório, no qual exerce funções de Empregada de Mesa, tendo à sua responsabilidade a conferência de caixa, isto é, a recolha e conferência das receitas da atividade da Empresa no Refeitório, no final de cada turno.*

- *O Refeitório da Empresa tem 06 (seis) trabalhadores, dos quais apenas 04 (quatro) desempenham as funções de Empregado de Mesa.*

- *O período de funcionamento do Refeitório, no qual presta serviço é de segunda a sexta-feira, das 07h00 às 19h30, encontrando-se organizado por turnos fixos, nos períodos seguintes:*

- *Das 07h00 às 15h00, com um intervalo de descanso das 13h30 às 14h15, assegurado pela trabalhadora ...;*
- *Das 09h00 às 17h00, com um intervalo de descanso das 13h30 às 14h15, assegurado pela trabalhadora ...;*
- *Das 10h00 às 18h00, com um intervalo de descanso das 13h30 às 14h15, assegurado pela trabalhadora ...; e*
- *Das 09h30 às 19h30, com um intervalo de descanso das 13h30 às 15h30, assegurado por V. Exa.*

- Há uma impossibilidade física no horário solicitado uma vez que existem somente 04 (quatro) trabalhadoras que exercem funções de Empregado de Mesa, com horários fixos, o que inviabiliza a adoção de turnos rotativos entre as trabalhadoras, que permitam que, pelo menos na semana que tem a filha a seu cargo, preste as suas funções no período compreendido entre 09h00 e as 18h00 e mantenha o horário de trabalho, compreendido entre as 09h30 e as 19h30, com um intervalo de descanso das 13h30 às 15h30, quando tal não sucede.
- Ao alocar a trabalhadora ao horário pretendido (entre 09h00 e as 18h00) de forma contínua/permanente, a Empresa ficaria com um elemento a mais em 02 (dois) períodos diários distintos, i.e., a equipa resultaria sobredimensionada no período compreendido entre as 09h00 e as 17h00 ou entre as 10h00 às 18h00, ou seja, com excesso de trabalhadores para dar resposta à afluência de clientes no Refeitório nesses períodos, logo, ineficiente. Além disso, o Refeitório ficaria com o período de 01 (uma) hora e meia a descoberto, ou seja, o termo do turno da tarde, das 18h00 às 19h30, que corresponde ao “fecho do dia”, isto é, ao encerramento do Refeitório.
- Caso as restantes trabalhadoras se oponham, legitimamente, às alterações de horário e/ou de turno, a Empresa será obrigada a proceder à contratação de novos trabalhadores para assegurar o cumprimento dos turnos no Refeitório, e suportar custos elevados daí decorrentes, o que não é de todo aceitável.
- A alteração do horário de trabalho nos termos propostos não só implica uma alteração do horário de trabalho das suas colegas de trabalho (com a criação de novos turnos), como da escala de todo o Refeitório, com uma total desorganização dos turnos e da equipa de trabalho já implementada.
- Os horários de cada uma das referidas trabalhadoras do Refeitório foram definidos pela Empresa, tendo em consideração a atividade desenvolvida no Refeitório, as necessidades sentidas pelo negócio e as concretas valências de cada uma das trabalhadoras que ali exerce funções.
- De acordo com as competências de cada uma das trabalhadoras para responder da melhor forma às necessidades dos períodos em que laboram, sendo necessária a permanência de todas as trabalhadoras do Refeitório nos horários respetivos, de modo a assegurar a plenitude das suas funções: A trabalhadora ..., que é simultaneamente Responsável do Refeitório, é, nessa qualidade, a única trabalhadora incumbida de proceder à abertura do Refeitório; a trabalhadora ... é a trabalhadora mais incisiva e com maior capacidade de assegurar a preparação dos serviços de catering, que ocorrem com especial incidência no turno da manhã, com a preparação dos pequenos-almoços, e a trabalhadora requerente tem à sua responsabilidade a conferência de caixa, isto é, a recolha e conferência das receitas da atividade da Empresa no Refeitório, o que sucede no final de cada turno, não existindo outra trabalhadora que assegure a sua substituição, e garanta o “fecho do dia”, que ocorre com o encerramento do Refeitório. As funções exercidas pela requerente são imprescindíveis para a cabal cobertura do período de funcionamento do Refeitório, garantindo o encerramento e assegurando, desse modo, o bom funcionamento do Refeitório.
- Para além da exploração do Refeitório, também presta serviços de catering, que incluem, frequentemente, eventos noturnos, e as responsabilidades familiares da trabalhadora já são tidas em consideração ao determinar que não exerça funções no período noturno, mas apenas exerça funções no período diurno, contrariamente ao que sucede com as suas colegas de trabalho, afetas aos restantes turnos, sobretudo as trabalhadoras ... e

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, contra-argumentando os fundamentos da entidade empregadora, nomeadamente, que:

- Foram cumpridos os limites previstos na lei (artigo 56º Código Trabalho) e o pedido refere-se a um horário compreendido nos turnos existentes no período entre as 09h00 e as 18h00, ou seja, um pedido de horário flexível para o turno das 9h00/17h00 ou para o das 10h00/18h00 e que no âmbito das funções, como empregada de mesa no refeitório, tem a responsabilidade de conferir a caixa e recolha de receitas da atividade no final de cada turno, contudo, a referida responsabilidade (conferir a caixa e recolha de receitas) importa é esclarecer que este turno é assegurado por outras colegas quando está ausente, seja por férias, ou outros motivos legalmente previstos. - Na sua ausência o serviço ou a empresa nunca foram prejudicados e o turno foi assegurado. O fecho do refeitório não é assegurado, exclusivamente, pela requerente e já não o era antes da referida alteração de horário. - Existem outras funcionárias com aptidão e conhecimento para a substituir nas suas funções.

- O modo de funcionamento da empresa, do refeitório e as funções, permitem a sua substituição, no atual turno, confirmando isso mesmo, na intenção de recusa, ou seja, afirmando a existência de outras funcionárias com a mesma categoria profissional (empregada de mesa). O horário sugerido no pedido “pelo menos na semana em que a filha vive com a trabalhadora foi apenas no sentido de facilitar a empresa na atribuição de um horário, nos turnos existentes, e como forma de demonstrar disponibilidade, salvaguardando apenas as necessidades inerentes à filha, que o mesmo é direcionado para um horário flexível, conforme turnos existentes na empresa, compreendidos na amplitude temporal entre as 9h00/18h00 ou seja o horário flexível das 9h00/17h00 ou das 10h00 às 18h00, e, de preferência, de forma fixa e contínua, porquanto a expressão “pelo menos” significa no mínimo.

Reitera o pedido de horário formulado.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

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

2.3. 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.

2.4. 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).

2.5. Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

2.6. 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”*.

2.7. 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.

2.8. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

2.9. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.10. O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.10.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.10.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.10.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.10.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a

intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.11 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.11.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.11.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.12. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.13. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.14. No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que lhe seja elaborado um horário, entre as 9h00 e as 18h00 de segunda-feira a sexta-feira, com folgas fixas ao sábado e ao domingo.

2.15. Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança com nove de idade, que vive em regime de residência alternada e que nas semanas em que a menor se encontra ao seu cuidado, não dispõe de qualquer retaguarda familiar que a auxilie no seu acompanhamento.

A trabalhadora declarou que a menor reside consigo em comunhão de mesa e habitação.

Solicita que o horário perdure até a menor perfazer 12 anos de idade.

2.16. 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.

2.17. E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. 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.

2.18. 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.

2.19. A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt, que: - “(...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 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.***” (negrito nosso).

2.20. Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - “São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”

2.21. Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “Apesar do horário solicitado ter horas 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 filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.” (sublinhado nosso)

2.22. Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

2.23. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que as alterações aos tempos de trabalho não correspondem, em bom rigor, a uma flexibilização do horário atual da requerente, mas sim a uma alteração do horário de trabalho e do regime de folgas, pelo que não se enquadra no conceito de horário flexível.

2.24. Quanto ao 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, designadamente, tal como foi requerido.

2.25. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, bem como a apreciação proferida pela trabalhadora somos de entender que, apesar da intenção de recusa proferida, não foram apresentadas razões que indiciem a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que não foi demonstrado

objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, não permitindo, por conseguinte, preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.26. Na verdade, da intenção de recusa notificada à trabalhadora é possível aferir a existência de quatro trabalhadoras com a mesma categoria profissional da trabalhadora requerente e que o serviço se encontra organizado por turnos fixos em que, cada trabalhadora fica alocada a um turno. Contudo, é precisamente aqui, que a entidade empregadora não demonstra o motivo ou motivos pelos quais, a trabalhadora não pode ser alocada a qualquer um dos outros turnos, que lhe permitem conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar.

2.27. A entidade empregadora não demonstra o motivo ou motivos pelos quais as demais trabalhadoras, que estão alocadas aos restantes turnos fixos indicados pela entidade empregadora, não podem ser alocadas ao outro turno que impede a trabalhadora de conciliar a vida profissional com a vida familiar.

2.28. Ademais, a trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, refuta os argumentos apresentados pela empregadora, inclusive, quanto ao facto daquilo que esta entende como sendo imprescindível a sua presença num determinado horário.

2.29. Além de considerações tendencialmente generalistas, vagas e abstratas, a entidade empregadora não logra demonstrar os períodos de tempo que deixam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido no seu local de trabalho. A entidade empregadora não indica quais os turnos existentes, não indica quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada um dos turnos existentes, quantos/as trabalhadores/as existem com a mesma categoria profissional da trabalhadora, nem quais os períodos de tempo que ficam a descoberto com a elaboração do horário da requerente. Não basta, por isso, alegar que o horário solicitado configura um constrangimento, sem que tal alegação venha acompanhada de demonstração objetiva.

2.30. Ora, a falta de concretização destas circunstâncias, sugere que a recusa da entidade empregadora assenta apenas em hipóteses abstratamente consideradas, que se prendem sobretudo com opções de gestão de recursos humanos que, apesar da devida ponderação que merecem, se mostram alheias à trabalhadora requerente, por um lado, e, por outro, repita-se, não se encontram suficientemente concretizadas para, no caso específico desta trabalhadora e em confronto com o exercício de direitos relativos à parentalidade, merecerem a primazia que pretendem colher.

2.31. 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 o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.32. Saliente-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. 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.

IV - A CITE informa que:

4.1. Considera que os pareceres emitidos nos termos do artigo 57º, nº 7 do Código do Trabalho, são vinculativos e têm efeitos imediatos. Assim, sendo o mesmo desfavorável à entidade empregadora, a CITE considera que esta apenas pode recusar o pedido após decisão judicial, que reconheça a existência de motivo justificativo para a recusa do mesmo. Sem prejuízo do até agora referido quanto à impugnação judicial, uma vez concedido o direito do trabalhador/trabalhadora especialmente protegido ao regime de horário flexível, mediante parecer da CITE, continua o horário, em concreto, a ser fixado pelo empregador, dentro dos condicionalismos previstos nos n.ºs 3 e 4 do art. 56º do Código do Trabalho (Cfr. art. 212º, n.º 1 e n.ºs 3 e 4 do art. 56º).

4.2. Considera, igualmente, que a apresentação de reclamação ao presente parecer, designadamente nos termos dos artigos 189º e ss. do CPA, não suspende os efeitos do mesmo, pelo que, de acordo com o seu entendimento, não haverá, igualmente, lugar a deferimento tácito por falta de resposta da CITE ao pedido de suspensão de eficácia de ato administrativo que, eventualmente, possa ser requerido.

4.3. A inobservância do parecer da CITE é passível de queixa às entidades com competência inspetiva das situações jurídicas laborais

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 25 DE SETEMBRO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)