

PARECER N.º 605/CITE/2018

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 2930/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 10.10.2018 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 profissional de ..., nos seguintes termos:

“(...) Assunto: ...: horário flexível: parecer.

..., vem, para cumprimento do disposto nos artigos 56º e 57º, nº5) do Código do Trabalho, remeter, para a emissão de parecer previsto na lei, o processo relativo à trabalhadora acima identificada, nos termos seguintes:

1-Não obstante o teor da resposta de 4-10-2018, a instituição vê-se obrigada a manter a sua recusa à pretensão da trabalhadora, porquanto: ou mantém inalterado o atual modelo de horário (por turnos a pedido das trabalhadoras, aqui se incluindo, a requerente, ...) e tal implicará, necessariamente, a contratação de nova trabalhadora, que a substitua no modelo de horários em vigor já que a trabalhadora, se excluiu, incondicionalmente, dos grupos em vigor, situação que, perante o conflito de interesses, onera desproporcionadamente a instituição; ou em alternativa, aboliu-se o atual modelo de horário e contrariam, assim, os interesses das demais trabalhadoras da ..., já que foram as próprias que, em devido tempo o requereram à instituição, aqui se incluindo, a requerente

2-Para os devidos efeitos legais, remete em anexo:

a)-Cópia da solicitação da trabalhadora com data de receção em 11/9/2018, entregue, p.m.p., no dia 12/9/20 18;

*b)-Cópia da decisão de recusa do ... remetida à trabalhadora por registo n.º ... ,
recebida pela trabalhadora com data de 01-10-2018;*

*c)-Cópia da apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, de 4-10-2018 e
nessa mesma data recebida;*

*d)-Mapa de horários de trabalho dos turnos, grupos e sua constituição nos últimos 3
meses relativo às trabalhadoras colegas da aqui requerente.*

Sem outro assunto de momento, apresentamos os n.º cumprimentos.

1.2. O pedido da trabalhadora datado de 11.09.2018, foi rececionado e entregue em mão a 12.09.2018, , foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) Exmo. Sr. ou Sr.:

Eu, ..., com morada fiscal ..., onde exerço a Categoria Profissional de ..., a flexibilidade de horário devido a ter dois filhos dependentes e menores de idade (um com 9 anos e outro com 5 meses) que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.

Segundo o artigo 56.º do Código do Trabalho, devido ao motivo acima mencionado, tenho o meu direito como trabalhadora e mãe de dois dependentes menores, à flexibilidade de horário, de modo a permitir conciliar a atividade profissional com a vida familiar. É de ressaltar o n.º 5 e 6 do mesmo artigo.

Conforme o disposto na alínea B) do n.º 1 do artigo 59.º da nossa Lei Fundamental (CRP) na qual estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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".

Face ao exposto, venho por este meio solicitar a Flexibilidade de Horário, pelo motivo de os meus familiares mais próximos, por razões profissionais e pessoais, não estarem disponíveis para ficarem com os meus dependentes. Solicito nova revisão do meu horário de trabalho, de modo a que me seja facilitado o seu cumprimento, fixando-o nas 40 horas semanais, conforme a Lei em vigor, das 08h30 às 17h30, com a duração de oito horas diárias, abrangendo o período da manhã e da tarde, com dia de descanso semanal o Sábado e Domingo. (...)"

1.3. Em 27.09.2018 a entidade empregadora remeteu por correio registado, a intenção de recusa proferida, que a trabalhadora recebeu em 01.10.2018, elaborada nos seguintes termos:

“ (...) Assunto: V/ pedido de horário flexível.

A direção do ... analisou com detalhe o seu pedido, por intermédio do qual solicita a concessão de um horário flexível, indicando que o mesmo passe a ser fixo, de 2^a a 6^a feira, com entrada pelas 08:30 e saída pelas 17:30 h, com intervalo para descanso complementar e obrigatório, aos sábados e aos domingos.

Perante os factos aduzidos, a lei aplicável e os interesses em presença, cumpre-nos informar o seguinte:

1-A instituição nada tem a opor, bem pelo contrário, à conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal, desde que a mesma não afete o funcionamento da instituição ou torne difícil a sua substituição no quadro dos horários de trabalho em vigor.

2-Com efeito, sucede que no dia 5 de setembro de 2017, V. Exa esteve reunida com um conjunto de outras suas colegas pertencentes ao sector ... (todos com a função de ... e ou de ...) em vista a solicitarem à Direção a aplicação de um horário concentrado, o que se veio a concretizar, conforme pedido (conjunto) de 16 novembro de 2017, conforme documento que se anexa. Doc. 1 e 2.

3-No dia 26 de dezembro de 2017, voltaram a reunir sobre a mesma temática, insistindo para que a direção aprovasse tal horário. - Doc3.

4-A Direção no dia 23/3/2018, teve em boa conta o v/ pedidos e reuniões, anuindo ao mesmo, conforme extrai da ata n.º 367 da Direção, que também se anexa. Doc.4.

5-Este é o horário que a pedido das trabalhadoras, entre as quais se inclui V. Exa, se encontra vigor desde 23/3/2018.....

6-Perante os factos atrás aduzidos, é inequívoco que o s/ pedido, tal como se encontra formulado, porá em causa a manutenção daquele horário, bem como, dos interesses das suas colegas que estiveram e continuam a estar subjacentes à sua implementação e vigência.

7-A menos que a instituição proceda à contratação adicional de uma nova funcionária para este sector, com os encargos financeiros que passariam a estar-lhe associados, situação que ela sua desproporcionalidade é inaceitável. Por outras palavras: tal como se encontra estruturado o horário atualmente em vigor, a sua

presença é considerada indispensável para a manutenção do equilíbrio e da boa regulação do sector da ..., bem como do horário atualmente em vigor e dos encargos financeiros inerentes.

8-A não ser assim, estarão postos em causa, de forma desproporcionada, os interesses da instituição, nomeadamente, financeiros (implicando a contratação de uma nova trabalhadora) e relacionais com as suas colegas, bem como, os que são inerentes ao bom e regular funcionamento de um sector tão vital e sensível a mudanças, como é o sector da ..., numa instituição que funciona 24/h/dia, 365/ano, bem como, dos seus utentes, sejam eles residentes ou não.

9-Em razão do que fica dito, tendo em conta o horário em funcionamento da ... e que o mesmo foi implementado a pedido das trabalhadoras, por exigências imperiosas de funcionamento do ... naquele sector tão vital e sensível, bem como, na impossibilidade em substituir na atual, a Direção do ... vê-se obrigada a recusar o pedido (art.57º, nº2) do Cód Trabalho). Sem prejuízo do que fica dito:

10-O art. 57º, nº1-a) do Cód de Trabalho, impõe expressamente ao trabalhador que no (seu) pedido escrito de horário flexível, o faça com os seguintes elementos: «a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite razoável».

11-Analisando com detalhe o seu pedido, verifica-se que o mesmo é omissivo no cumprimento deste requisito, situação que não é possível de suprir e que temos por essencial pela (in) determinação do prazo associado ao pedido que se desconhece, e que, espera-se, se revista e se enquadre dentro dos limites de razoabilidade que a lei refere.

Por esta razão, também por esta via o pedido não é possível de ser aceite. Art. 57.º, n.º 1 do Cód Trabalho.

12-Por último, é verdade que a lei lhe permite escolher, as horas de início e termo do *período normal de trabalho diário*. (art. 56º, nº 2) do Cód Trabalho. Observamos, porém, que V. Exa, pretende ir mais longe: pretende alterar radicalmente o período normal de trabalho (semanal) excluindo, de forma expressa, a prestação de trabalho no decurso do fim de semana (e presumimos que também em dias feriados), razão pela qual, entendemos que esta parte do pedido não se compatibiliza com o normativo legal que regula, evidenciando, isso sim, a utilização de um mecanismo previsto na lei para a obtenção de uma finalidade ilegítima:

alteração da natureza do horário de trabalho in tottum. (art. 56º, nº2) do Cód Trabalho).

13- Ao invés, esta Direção está naturalmente ao seu dispor para, querendo, conjuntamente analisarmos a melhor compatibilidade do atual horário com as suas necessidades pessoais e familiares, desde que tal se revele como um esforço conjunto e sério e demonstre ser compatível e proporcionado aos/com os interesses de funcionamento para a instituição do sector da ..., bem como, dos interesses das demais suas colegas.

Ficamos ao seu dispor e apresentamos os nossos cumprimentos.

Anexo: 4 documentos, a saber:

1-Relatório de Reunião de trabalhadoras de 5-9-20 18.

2-Pedido conjunto das trabalhadoras para alteração de horário de trabalho de 16-11-2017.

3-Relatório de reunião de 26-12-20 17

4- Ata ... da Direção. (...)"

1.4. Em 04.10.2018, a trabalhadora entregou em mão, que a entidade empregadora recebeu, a sua apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

"(...) Pedido de análise ao requerimento de horário flexível.

Exmo. Sr. ou Sra.:

Após recebimento da vossa carta de resposta ao meu pedido de horário flexível, deparo-me com a situação que a Instituição não está de acordo com o solicitado, ao qual foi anexada Ata e carta de alteração de horário de ..., do ano 2017.

Consoante a alínea 13 da carta que me foi remetida, datada a 12/09/2018, com a ref..., venho por este meio solicitar junto de V.Exas., a análise de compatibilidade de horários de acordo com as minhas necessidades pessoais e familiares, e também para com a Instituição, informando desde entrar em acordo com o horário rotativo (incluindo os fins de semana), mas não despendendo do horário de trabalho, das 08h30 às 17h30, até o meu dependente ... atingir os 12 anos de idade (conforme a Lei).

Ficarei ao vosso dispor, aguardando resposta breve. (...)"

1.5. O processo para emissão de parecer, mostra-se instruído com acta n.º 267 da reunião extraordinária da Direção do ... , cópia dos horários existentes no serviço onde a trabalhadora desempenha as suas funções.

1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

"(...) c) 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 (...)".

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 n.º 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 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).

2.5. 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”*.

2.6. 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.

2.7. 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.”*

2.8. 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.

2.9. 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.

2.9.1. 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”.

2.9.2. 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.

2.9.3. 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.

2.9.4. 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

2.10. 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

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

aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10.1. 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”.

2.10.2. 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.

2.11. 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.

2.12. 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 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.

2.13. No caso em análise, **a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível, entre as 8:30h e as 17:30h, de segunda a sexta-feira.** Fundamenta o seu pedido referindo para o efeito que tem dois (2) filhos menores de 12 anos de idade, um com nove (9) anos de idade e outro com cinco (5) meses de idade, referindo ainda, que os seus familiares mais próximos por razões pessoais e profissionais, não têm disponibilidade para assistir os menores na sua ausência.

2.14. Em sede de apreciação da intenção de recusa, a trabalhadora veio solicitar a análise da compatibilidade de horários de acordo com as suas necessidades familiares, encontrando-se disponível para fazer horário rotativo, incluindo ao fim de semana, no entanto, não prescinde que o seu horário de trabalho vigore entre as 08h30 e as 17h30, até o menor atingir 12 anos de idade.

2.15. 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

² Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "Entende-se

2.16. A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada 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 foi requerido.

2.17. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que não tem nada a opor à conciliação da vida profissional com a pessoal, desde que tal compatibilização não afete o funcionamento da instituição. Alude ainda a entidade empregadora, que os horários que se encontram instituídos, bem como os turnos existentes são os que foram solicitados pelos trabalhadores, onde se inclui a trabalhadora. Argumenta ainda a entidade empregadora, que o horário solicitado pela requerente, põe em causa a manutenção do horário vigente, os interesses dos restantes colegas, com implicações que se revelariam em problemas relacionais com os demais colegas. Refere ainda a entidade empregadora que tal problema só poderia ser solucionado com a contratação de uma nova funcionária o que aumentaria os encargos financeiros da instituição. Menciona também a entidade empregadora que a forma como está estruturado o horário, a presença da trabalhadora é considerada indispensável para a boa manutenção e equilíbrio do setor da

Indica a entidade empregadora que os horários praticados no serviço onde a trabalhadora desempenha funções são: entrada: 06:45h saída às 17:45h, com descanso para almoço das 11:45h às 12:45h e entrada às 09:00h e saída às 20:00h, com descanso para almoço das 14:00h às 15:00h.

por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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." (sublinhado nosso)

Argumenta também a entidade empregadora, que a trabalhadora pretende alterar o período normal de trabalho, excluindo os fins de semana, entendendo a entidade empregadora, tal pedido não se compatibiliza com o normativo legal.

2.18. Da consulta do mapa remetido a esta Comissão, verifica-se que nos turnos A e B do mapa enviado pela entidade empregadora, à trabalhadora requerente não foi atribuído qualquer horário.

2.19. Compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o **horário de trabalho** dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

2.20. Entende a entidade empregadora que o pedido não preenche os requisitos do regime de horário flexível, mas antes uma solicitação de alteração de horário, posição da qual discordamos pelos motivos já invocados e explanados nos pontos **2.11 e 2.12**, para os quais aqui remetemos. Referindo ainda que **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 e sublinhado nossos).

2.21. No que respeita às exigências imperiosas do funcionamento do serviço, importa referir que é exigível que a entidade empregadora não deve basear a recusa sem demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Ora, em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora, tal como requerido. Com efeito, a entidade empregadora, não **logrou demonstrar quais os turnos/horários existentes no estabelecimento que ficam a descoberto e em que turnos é que a trabalhadora desempenha funções, uma vez que, do mapa remetido a esta Comissão, a trabalhadora nem sequer foi incluída nos turnos existentes.**

Entendimento semelhante se tem, relativamente ao argumento apresentado pela entidade empregadora no que respeita aos restantes colegas, uma vez que não deve a trabalhadora sair de alguma forma prejudicada na conciliação da sua atividade profissional com a vida pessoal, face aos interesses relacionais com os demais colegas.

2.22. Analisados o pedido e os fundamentos da intenção de recusa, conclui-se que o **pedido da trabalhadora traduz um pedido de horário flexível conforme previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, porém, o horário solicitado, das 8:30h às 17:30h, não tem correspondência com os horários existentes no serviço onde a trabalhadora desempenha funções, os quais se iniciam às 06:45h ou às 9:00h, conforme resulta da leitura do mapa de serviço respeitante aos meses de julho, agosto e setembro de 2018, que instruíram o presente processo.**

2.23. **Cumpra ainda referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.**

2.24. 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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. O 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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE OUTUBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.