

PARECER N.º 224/CITE/2019

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 1401/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 02.04.2019 da entidade empregadora "...", através de advogado, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., assistente administrativa, a exercer funções na empresa do empregador.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 18.02.2019 e recepcionado em 21/02/2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)Conforme conversa no passado dia 7 deste mês, relembro que a partir do dia 23 de Março (data em que termina a licença para amamentação), passarei a fazer o horário completo de 40h semanais.

Também conforme já informado, a partir dessa mesma data, nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, pretendo trabalhar usufruindo do direito ao regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de 12 anos (... e ...), até os filhos perfazerem a idade que legalmente confere para o direito, com o seguinte horário de trabalho:

- Das 9:30 horas às 13:30 horas (manhã);*
- Das 14:30 horas às 18:30 horas (tarde).*

Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):

- Das 10:30 horas às 13:00 horas (manhã);
- Das 15:00 horas às 16:30 horas (tarde).

Conforme combinado, informo que o facto de por vezes não conseguir cumprir com o horário de entrada às 9:30 (pela razões já conhecidas), será sempre compensado nas restantes horas do dia (mesmo que em períodos de encerramento, tais como na hora do almoço, após as 18:30 e em alguns dos dias, se caso for possível, ser compensado mesmo antes das 9:30), por forma a fazer as 8h/dia ou 40h/semana e com isto nunca prejudicar a entidade patronal.

Mais informo e também já do V/ conhecimento que em dois dias da semana, nomeadamente à quarta e à sexta, que precisaria de sair mais cedo (quarta às 17:30 e sexta às 18:00), por forma a conseguir levar a ... às actividades que tem vindo a desenvolver até aqui e com isto conseguir conciliar a actividade profissional com a vida familiar e pessoal (nos termos da alínea b) do n.º 2 do art.º 212 do CT).

Declaro ainda viver com os menores em comunhão de mesa e habitação (declaração será oportunamente enviada por e-mail).

(...)"

1.3. A 21.03.2019 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, expedida por carta registada a 13/03/2019, nos termos que a seguir se reproduzem:

"Acusamos a receção da sua missiva datada de 18 de Fevereiro de 2019, rececionada por nós aos 21 dias daquele mesmo mês, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Antes do mais, com referência ao conteúdo da sua missiva, cabe esclarecer que, em momento algum nos foi transmitido mais do que, o facto de ser intenção de V. Exa. remeter, por carta registada, para a empresa, o pedido de horário flexível, ao que respondemos ficar a aguardar por tal missiva.

Posto isto,

Na supra referida missiva, vem V. Exa. solicitar, nos termos do disposto no artigo 56.º Código do Trabalho, prestar o seu trabalho em regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de 12 anos, até estes perfazerem a idade que legalmente confere o direito, com o horário que V. Exa. indica.

Primeiramente, cumpre referir que, parece-nos ter havido uma confusão quanto ao regime de trabalho que pretende usufruir, porquanto faz referência ao regime de horário flexível justificando na prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12.

A assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos trata-se de um tipo de falta ao trabalho em caso de doença ou acidente de um filho do trabalhador, menor de 12 anos.

Não obstante, e atendendo a que invocou o artigo 56.º do Código do Trabalho presumimos que o que pretende é usufruir do horário flexível previsto naquele mesmo artigo.

Após a análise do pedido de V. Exa. e uma vez que o enquadrado nessa norma legal, vimos pela presente comunicar a Intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem motivos legais e exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstam à atribuição do horário flexível que V. Exa. solicitou, conforme se exporá.

Tem V. Exa. a categoria de ..., sendo que, desempenha as funções de analisar e processar elementos de ... de uma lista de clientes que lhe foi associada, pelos quais é V. Exa. a única responsável, por dar apoio e solucionar problemas relacionados com esses mesmos clientes, como sendo entre outros, os clientes, (...).

Conforme é do seu conhecimento, o horário de funcionamento da empresa é das 9:00 às 18:30, sendo o seu horário de trabalho das 9.30 às 18:30 horas.

Assim como, os clientes, pelos quais é V. Exa. responsável pela respetiva ... e processamento de faturação, têm um horário de laboração dentro dos limites referidos supra.

Se porventura V. Exa. desempenhasse as suas funções num horário flexível, em certas horas do dia, os clientes pelos quais é V. Exa. responsável, ficariam sem o apoio administrativo que a empresa se comprometeu a assegurar e pelo qual contrataram.

Sendo que, a ocupação do seu posto de trabalho é imprescindível para o bom e eficaz funcionamento do departamento onde se encontra inserida.

Pois que, a cada posto de trabalho está associada uma lista de clientes pelos quais é responsável o trabalhador que ocupa aquele posto.

Pelo que, estando cada posto de trabalho associado a uma lista de clientes é imprescindível que todos os postos de trabalho estejam preenchidos para dar resposta aos constantes problemas e situações que vão surgindo durante -o decurso do dia com os clientes associados àquele posto em específico.

Mais ainda, é V. Exa. conhecedora que os seus colegas de trabalho não tem conhecimento, nem têm que ter, dos assuntos entregues a si e por si tratados no âmbito do exercício das suas funções, por desconhecerem por completo a realidade das empresas a si entregues bem como dos elementos de ... de faturação das mesmas. Estando porquanto incapazes e desinformados para dar resposta a solicitações efetuadas pelas mesmas.

Posto isto, a sua ausência a certas horas do dia, dentro do horário referido supra, o qual se reitera, é o horário de funcionamento da empresa, encontrando-se encerrada nas demais horas, compromete o bom funcionamento da empresa, implicando que a mesma não consiga cumprir com as obrigações assumidas contratualmente com os seus clientes e fornecer plenamente os serviços que se comprometeu a fornecer, ou seja, da exclusividade de um trabalhador no tratamento permanente da ... e faturação daquela.

Perante este enquadramento, é intenção da recusar o solicitado por V. Exa, pois esse pedido terá repercussões negativas no funcionamento da empresa.

Quanto ao demais que vem V. Exa. referir na sua pretérita missiva, no que respeita aos seus contantes atrasos, somos a referir que não é permitido na empresa compensar atrasos, conforme já foi V. Exa. advertida, encontrando-se V. Exa. contratualmente obrigada, entre outras, aos deveres de assiduidade e pontualidade.

Bem assim, quanto ao facto de precisar de sair mais cedo às quartas e às sextas, diga-se, desde já, que, a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do Código do Trabalho invocado por V. Exa., não dá o direito aos trabalhadores de prestarem menos uma ou meia hora de trabalho por dia, conforme pretende V. Exa. às quartas e sextas. O que refere o artigo é que o horário deve ser estabelecido de forma a que o trabalhador possa conciliar a vida profissional com a vida pessoal.

Ora, quer no seu caso em concreto, quer nos demais colegas, quando foi o horário de trabalho elaborado, sempre se respeitou o artigo 212.º do Código do Trabalho. Sucede que, atento ao seu período normal de trabalho de 40 horas semanais e ao horário de funcionamento da empresa, de Segunda a Sexta-feira, das 9:00 às 18:30, é impossível organizar horários de trabalho distintos.

Posto isto, somos a comunicar a V. Exa. que, nos termos do artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho, pode apresentar, no prazo de cinco dias, a partir da receção da presente comunicação, por escrito, uma apreciação à intenção de recusa supra referida.

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada em 25/03/2019, cujo teor se transcreve:

"(...)Como sempre fiz noutras circunstâncias, designadamente aquando da dispensa para amamentação, falei por cortesia, respeito e lealdade com a gerência, (...) antes de formalizar por escrito o pedido de horário flexível, via que sempre soube que devia legalmente efetuar.

2. Agradeço a correção relativa à invocação que efetuei da expressão assistência inadiável e imprescindível, que realmente o artigo 56º do CT dispensa, mas que de qualquer modo não associei nem referi dever-se a doença ou acidente. O certo é que efetuei o pedido porque a necessidade dessa assistência é real e existe e porque não tenho outra pessoa, marido ou familiar, que me possa substituir ou a quem possa recorrer para o efeito. De qualquer modo, tal necessidade não me impede de continuar a cumprir o período normal de trabalho semanal de 40 h, e até mesmo o diário de 8 h, como propus, este apenas porventura sujeito a pequenos ajustes em função do tempo de entrada ou de saída a efetuar preferencialmente no mesmo dia.

3. A única lista de empresas pela qual me guio é a lista de empresas que está à responsabilidade do Sr. Dr. (...), sendo que desde que regressei do parto até à data (período de gozo da dispensa para amamentação) deixei de ter uma lista de empresas como as restantes colegas têm e vou, sim, dando apoio nas empresas da lista do Sr. Dr. ..., empresas estas em que ele é que é o único responsável, fazendo eu apenas dessa lista de empresas os trabalhos que ele me vai indicando pontualmente. Fazia realmente os processamentos mensais de vencimentos dessas empresas, responsabilidade que me foi retirada há alguns dias, tendo passado todos os RH para outra colega, e mensalmente faço, sim, o IVA das empresas (...). Todas as restantes tarefas passam por ir regularizando empresas em atraso que o Sr. Dr. (...) me vai indicando para fazer, conforme as suas indicações e conforme as prioridades. De qualquer modo, da lista mencionada, o cliente (...) faleceu em Fevereiro e do cliente (...) nunca tratei de nada, sendo responsável único o Sr. Dr. (...).

4. Na empresa todas as trabalhadoras têm conhecimentos e são informadas e competentes para dar resposta às solicitações dos clientes, pois todas temos acesso aos mesmos dados, ..., faturação, RH, sem prejuízo de para algum assunto mais específico podermos questionar a colega para melhor ajudarmos o cliente. Da mesma forma que por vezes tenho de esclarecer os clientes das minhas colegas quando elas se encontram

ausentes, também elas estão igualmente habilitadas para o fazer relativamente àqueles que me estão ou possam ser atribuídos.

5. É verdade que formalmente o horário de funcionamento da empresa decorre das 09h00 às 18:30, sendo o meu horário de trabalho das 09h30 às 18h30, mas o horário de funcionamento é mais um horário de atendimento aos clientes que propriamente das trabalhadoras, que muitas vezes, e quando é preciso, sem problema algum, ficam a trabalhar internamente fora do intervalo referido para darem cumprimento aos prazos das várias obrigações fiscais com que se deparam mensalmente. Há muito trabalho que, pela sua natureza, é feito ou pode ser feito sem se estar em contacto com o cliente, ou disponível para responder às suas questões, como classificação e lançamento de documentos, preenchimento de declarações fiscais e outras, processamento de salários, emissão de faturas, arquivo de documentação, análise e processamento de elementos da ..., entre outros, ..., ora sendo perfeitamente possível utilizar esses períodos fora de horário, na medida em que também sejam necessários para «compensar» a solicitada flexibilidade ao início e ou termo do horário de trabalho afixado para fazer a parte do trabalho, aquele que não carece da minha presença ou disponibilidade para responder a questões dos clientes, como se de uma espécie de «banco de horas» informal se tratasse.

Mais é de referir que durante quase 3 anos estive a gozar a dispensa para a amamentação sendo que até ao momento fazia 6h de trabalho por dia e os clientes desta forma sempre tiveram o apoio administrativo de que precisaram, ora passando agora a fazer o horário normal da 8h/dia, apenas com alguma flexibilidade, não vejo em quê que isto afecte o funcionamento da empresa, até porque o principal objectivo da empresa é prestar serviços, e não é propriamente um estabelecimento comercial, que dependa do público para aquela hora ter os clientes à espera da abertura, pois o nosso serviço com os clientes, na maior parte das vezes é combinado um dia, para que possam fazer entrega de documentação e eventuais esclarecimentos que sejam necessários prestar.

(...)

Por último, a referência ao art.º 212.º do CT, que no n.º 3 dispõe que «O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.», resulta da constatação de que, a partir do momento em que comecei a cumprir o horário completo (assim que terminei a dispensa de amamentação), o facto de num dia ter de sair, por ex., mais cedo uma hora e no outro meia hora, para poder conciliar mais com as atividades da minha filha, pois

tenho-a que ir buscar mais cedo nesses dias à escola, não significa com isso que pretenda ou venha a fazer menos horas de trabalho, dado que, conforme mencionado no pedido de horário flexível que efetuei, compensarei esse tempo por forma a fazer as 8h/dia ou 40h/semana, sendo que, quando colocada essa questão ao Sr. Dr. (...), pessoalmente ele não se opôs, desde que cumprisse com o n.º total de horas que estou legalmente obrigada a fazer.

Lembro V. Exa.s que no horário flexível solicitado mantenho na mesma as horas de entrada às 09h30 e saída às 18h30, solicitando apenas uma plataforma fixa de horas (ver pedido de Horário Flexível) por forma a ter um pouco mais de flexibilidade quer na entrada (pois tenho de ir levar a ... à escola para lá estar as 09h00 e de seguida tenho de ir deixar o ... à creche), quer na saída (para poder ir levar a ... às atividades) e com isto conseguir conciliar assim a vida profissional com a vida familiar e não estar sujeita a eventuais reparos ou comentários quando me possa atrasar uns minutos na hora da entrada, pela gestão que tenho de fazer sozinha com as crianças, uma vez que o meu marido tem de sair mais cedo de casa do que eu para poder apanhar os transportes públicos para o seu trabalho.

Sem mais, fico na expectativa de que V. Exa.s possam rever e decidam reverter a intenção de recusa ao meu pedido de horário flexível.

(...)"

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 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”.

- 2.3 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 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

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

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 desígnios 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 apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que a sua jornada diária de trabalho de 8h, contida no período entre as 09h30 às 18h30, com intervalo de descanso de 1 hora, seja organizada da seguinte forma: Plataforma fixa de 4 horas, que no período da manhã é fixada das 10h30 às 13h00 e no período da tarde é fixada das 15h00 às 16h30, com intervalo de descanso até 2 horas, até o seu filho menor de 2 anos perfazer 12 anos.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de 2 filhos menores de 2 anos e 7 anos a quem necessita de prestar assistência e apoio, designadamente no acompanhamento dos filhos à escola e nas suas atividades extra-curriculares.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, verifica-se que o horário flexível indicado pela trabalhadora, respeita o seu período normal de trabalho diário, bem como os limites legais designadamente, a indicação dos períodos de presença obrigatória e a respetiva duração, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

- 2.16** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado deve ter-se por válido, por reunir os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.17** 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.
- 2.18** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora alega o seguinte:
- a) A trabalhadora com a categoria de ..., desempenha as funções de analisar e processar elementos de ... de uma lista de clientes que lhe foi associada, pelos quais é a única responsável, cabendo-lhe dar apoio e solucionar os problemas relacionados com esses clientes.
 - b) A cada posto de trabalho está associada uma lista de clientes pelos quais é responsável o trabalhador que ocupa aquele posto. Estando cada posto de trabalho associado a uma lista de clientes é imprescindível que todos os postos de trabalho estejam preenchidos para dar resposta aos constantes problemas e situações que vão surgindo durante o decurso do dia com os clientes associados àquele posto em específico.
 - c) Os colegas de trabalho da trabalhadora não têm conhecimento, nem têm que ter, dos assuntos entregues a ela e por ela tratados no âmbito do exercício das suas funções, por desconhecerem por completo a realidade das empresas a si entregues bem como dos elementos de ... de faturação das mesmas, estando assim, incapazes e desinformados para dar resposta a solicitações efetuadas pelas mesmas.
 - d) A ausência da trabalhadora a certas horas do dia, dentro do horário referido das 9h00-18h30, e que é o horário de funcionamento da empresa,

encontrando-se encerrada nas demais horas, compromete o bom funcionamento da empresa, implicando que a mesma não consiga cumprir com as obrigações assumidas contratualmente com os seus clientes e fornecer plenamente os serviços que se comprometeu a fornecer, ou seja, da exclusividade de um trabalhador no tratamento permanente da ... e faturação daquela.

e) Finaliza com a afirmação de que a ocupação do seu posto de trabalho é imprescindível para o bom e eficaz funcionamento do departamento onde se encontra inserida, sob pena dos clientes pelos quais é responsável, ficarem sem o apoio administrativo que a empresa se comprometeu a assegurar e pelo qual contrataram.

2.19- Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Limita-se a alegar a imprescindibilidade da trabalhadora durante o horário de trabalho, que se deve manter fixo, por ser a única responsável de um conjunto de clientes que necessitam de apoio administrativo para as questões de ... e facturação, não resultando claro em que se traduz essa imprescindibilidade da trabalhadora que pode colocar em causa o regular funcionamento do serviço.

2.20- Com efeito, a trabalhadora não é a única trabalhadora com a categoria de assistente administrativa, apesar do empregador não indicar o número de assistentes administrativos que laboram na empresa, tão pouco indica de forma exaustiva quais as funções desempenhadas pela trabalhadora e quais as funções que deixaria de conseguir desempenhar com a atribuição do horário requerido, justificando quais as que acarretariam um prejuízo para a empresa; alega que o horário de funcionamento da empresa, que é praticamente coincidente com o

horário fixado à trabalhadora, não permite que a trabalhadora possa cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, seja efectuando trabalho antes das 09h00, nem após as 18h30, todavia não remete os meios mecanográficos ou digitais de registo de entradas e saídas dos funcionários, de forma a comprovar tal facto.

2.21- A entidade empregadora também não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída quando precise de se ausentar nas plataformas móveis, situação que se verificaria, por exemplo se a função da trabalhadora fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só a trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo incomportável decorrente da ausência da trabalhadora.

2.22- Aliás, a trabalhadora menciona que a lista de empresas referida está à responsabilidade de outra pessoa, com categoria e funções de chefia. Refere que realizava os processamentos mensais de vencimentos dessas empresas, responsabilidade que lhe foi retirada há alguns dias, tendo passado todos os RH para outra colega, e mensalmente faz o IVA das empresas. Todas as restantes tarefas passam por ir regularizando empresas em atraso de acordo com as indicações e prioridades estabelecidas pela sua chefia. Mais esclarece que na empresa todas as trabalhadoras têm conhecimentos e são informadas e competentes para dar resposta às solicitações dos clientes, pois todas têm acesso aos mesmos dados, ..., faturação, RH, sem prejuízo de para algum assunto mais específico poderem questionar a colega para melhor ajudarem o cliente. Por fim, clarifica que formalmente o horário de funcionamento da empresa decorre das 09h00 às 18:30, mas é mais um horário de atendimento aos clientes que propriamente das trabalhadoras, que muitas vezes, e quando é preciso, trabalham internamente fora do intervalo referido para darem cumprimento aos prazos das várias obrigações fiscais com que se deparam mensalmente.

2.23 Ora, tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de

parecer que contrarie estas afirmações, o que nos remete mais uma vez para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora.

- 2.24** Acresce que a organização dos tempos de trabalho pelo empregador deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial protecção da trabalhadora, em razão da parentalidade, tanto mais que não implicam qualquer ausência da mesma. Sucede o oposto, na medida em que a trabalhadora que requer horário flexível, está obrigada a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou, ou seja, 8 horas diárias, sendo de salientar que os tempos de trabalho que compreendem o seu período normal de trabalho semanal, não sofrem alteração.
- 2.25** Por diverso prisma, 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 pessoal 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.
- 2.26** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.27** 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 protecção 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
- 3.1. 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.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.