

PARECER N.º 39/CITE/2019

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 4/FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 02.01.2019, por correio registado, com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., Empregada de Balcão, a exercer funções na ..., para efeitos da emissão de parecer 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.
- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora de 07.11.2018, foi rececionado pela entidade empregadora, contudo não foi enviado à CITE, nem com o pedido de parecer prévio nem posteriormente conforme solicitado telefonicamente e por e-mail.
- 1.3. Em 29.11.2018, na sequência da comunicação da entidade empregadora, de 27.11.2018, veio a trabalhadora apresentar pedido de horário flexível conforme aquela lhe sugeriu e, em 30.11.2018, juntou a documentação que lhe foi exigida pelo empregador, designadamente o atestado de residência com identificação das pessoas que integram o agregado familiar da Requerente.

- 1.4. A trabalhadora **vem solicitar trabalhar entre 7:30h e as 16:00h, mantendo as folgas rotativas.**
- 1.5. Para tanto alegou ter um filho menor com 8 (oito) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e que necessita do horário flexível para lhe prestar assistência e acompanhá-lo na sua educação.
- 1.6. Em data não apurada, por não constar do pedido de parecer prévio nem ter sido fornecida pela entidade empregadora conforme solicitado por telefone e por e-mail, aquela entidade comunicou à trabalhadora, por carta registada, com aviso de receção, a intenção de recusa datada de 17.12.2018, nos termos e com os fundamentos que, de seguida, se reproduz:

“N. Ref.^a ... Lisboa. 17 de dezembro de 2018

Registada C/Aviso Receção

Assunto: Pedido de Atribuição de Horário Flexível — Comunicação nos termos do art.º 57.º, n.ºs 3 e 4, do Código do Trabalho

Exma. Senhora,

Pela presente vem a “...” (doravante “...” ou ‘empresa”), apresentar a sua resposta ao pedido de horário flexível que nos foi apresentado por V. Exa.

No dia 07.11.2018, V. Exa. enviou-nos uma comunicação a solicitar um horário flexível, indicando o horário entre as 7h30 e as 16h.

Conforme carta registada com aviso de receção remetida a V. Exa. no dia 27.11.2018 indicámos que o pedido efetuado não constituía um verdadeiro pedido de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do

Código do Trabalho. Deste modo, foi dada a possibilidade a V. Exa. de solicitar um verdadeiro pedido de horário flexível no prazo de cinco dias.

Neste sentido, V. Exa. remeteu-nos no dia 29.11.2018, uma comunicação com um verdadeiro pedido de horário flexível e no dia 30.11.2018, a documentação exigida pelo artigo 57.º.

Assim sendo, o prazo para apreciar o verdadeiro pedido de horário flexível começou a contar desde o dia 30.11.2018, encontrando-se a empresa em prazo para dar resposta ao pedido de V. Exa., conforme estipulado pelo artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Assim,

Nos termos do artigo 57.º, n.º 3 do Código do Trabalho (CT), informamos V. Exa. que recusamos o pedido efetuado por V. Exa., porquanto:

A ..., onde V. Exa. se insere, funciona ininterruptamente 24 horas por dia, todos os dias do ano.

Acresce que, como é do conhecimento de V. Exa., através do clausulado estipulado no contrato de trabalho de V. Exa. relativo ao funcionamento dos turnos de serviço e folgas, a forma de organização do tempo de trabalho de todos os trabalhadores desta ... trabalharão em por turnos rotativos, com consequentes folgas rotativas; pelo que, os horários de uns colaboradores impactam com os do turno seguinte.

Deste modo, a atribuição de um horário flexível a qualquer trabalhador irá

obrigatoriamente prejudicar os turnos e folgas rotativas dos restantes Colegas de V. Exa. A aceitação por parte desta empresa do horário solicitado por V. Exa. teria necessariamente consequências e alterações na estrutura do horário praticado pelos seus colegas, que também tem filhos menores.

O atendimento na ... é constituído apenas por 23 trabalhadores: (...).

Mesmo alterando os turnos dos seus colegas, a empresa teria de suportar custos complementares com mais contratações, o que não lhe é viável. Aliás, a empresa já permitiu que dois trabalhadores usufruíssem deste regime de horário flexível, uma vez que é prática da ... permitir a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores. Todavia, a atribuição de mais um horário flexível é impraticável, pelas razões já expostas.

Ademais, e como se pode verificar do horário de trabalho que se junta em anexo, o atendimento na ... é sempre assegurado por pelo menos 5 trabalhadores na unidade.

Ora, todos os trabalhadores da ... têm direito a um dia de descanso complementar e a um dia de descanso obrigatório. Sendo os horários organizados de forma rotativa, a preverem a prestação de trabalho durante os sete dias da semana. Esta é a única forma de acautelar o funcionamento da unidade/..., sem beneficiar uns trabalhadores em detrimento dos outros.

Em suma, e nos termos do artigo 57.º, n.º 4 e 5 do CT, V. Exa. tem a possibilidade de, no prazo de cinco dias a partir da receção desta missiva apresentar, por escrito, uma apreciação sobre a presente recusa. Decorrido esse prazo, iremos, também em cinco dias, enviar o processo para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com cópia do pedido efetuado por V. Exa., do fundamento da recusa, bem como a possível apreciação escrita elaborada por V. Exa., a fim de esta entidade se pronunciar sobre a N/ recusa ao pedido de horário flexível efetuado

Por V. Exa.”.

- 1.7.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, datada de 21.12.2018, não constando do processo menção da data de

expedição, porém com um carimbo de 04.01.2019.

- 1.8. Na apreciação a trabalhadora reitera o pedido, explica as dificuldades sentidas pela criança motivadas na falta de acompanhamento da mãe, resultante da sua ausência do lar nos períodos em que o filho está em casa, por força dos horários de trabalho que vem praticando. Termina a apreciação, apelando à igualdade de tratamento dos/as trabalhadores/as da empresa, na medida em que existem 2 (duas) funcionárias com regime de horário flexível.
- 1.9. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 28.12.2018, por correio registado, com aviso de receção.

*

- 1.10. 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. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da

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

- 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 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.5. 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).

2.6. 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 Sociais¹, proclamado pelos líderes da União

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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.** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.9.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“ Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade*
-

e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

- 2.11.** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*”
- 2.12.** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.13.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.14.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário

flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

- 2.15. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável,** nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.
- 2.16. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.17. Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.
- 2.18. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão

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

- 2.19.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
 - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.
- 2.20.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 2.21.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e

dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.22. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.23. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

- 2.24.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.25.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com

fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível para trabalhar entre 7:30h e as 16:00h, sem prejuízo das folgas rotativas.**

2.28. Para tanto alegou ter um filho menor de 8 (oito) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e que necessita do horário flexível para lhe prestar assistência e acompanhamento na sua educação.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora alega que as necessidades de funcionamento do serviço não são compatíveis com o horário solicitado, pelos motivos seguintes:

- A ... onde a trabalhadora se insere, funciona ininterruptamente 24 horas por dia, todos os dias do ano;
- O tempo de trabalho de todos/as trabalhadores/as daquela ... está organizado por turnos rotativos e, por conseguinte, as folgas também são rotativas;
- A atribuição de um horário flexível a qualquer trabalhador, necessariamente, prejudicará os turnos e folgas rotativas dos restantes colegas, pois alteraria a estrutura de horário praticado;

- O atendimento é realizado por 23 (vinte e três) trabalhadores/as;
- Se a empresa alterasse os turnos dos colegas da Requerente teria de suportar custos acrescidos com mais contratações, o que não é viável;
- A empresa permitiu que 2(dois) colegas usufríssem do regime de horário flexível;
- A atribuição de mais um horário flexível é impraticável;
- O atendimento na ... é sempre assegurado por, pelo menos, 5 (cinco) trabalhadores/as na unidade;
- Todos os/as trabalhadores/as têm direito a um dia de descanso complementar e a um dia de descanso obrigatório;
- Os horários são organizados de forma rotativa e prevendo a prestação de trabalho durante os 7(sete) dias da semana, por forma a acautelar o funcionamento da Unidade/ ..., sem beneficiar uns trabalhadores em detrimento dos outros.

2.30. Posto isto, analisemos.

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.

2.31. Do pedido resulta uma amplitude horária diária de 8 (horas) e 30 (trinta) minutos.

2.32. Do processo não consta o número de horas semanais a que a trabalhadora está obrigada contratualmente.

2.33. A entidade empregadora fornece mapas de serviço, dos quais constam os horários praticados, a saber 7:00h-15:30h, 8:00h- 16:30h, 15:00h- 23:30h,

9:00h- 17:30h, 23:00h- 7:00h, 7:00h- 17:00h; 8:30h- 17:00h.

- 2.34.** Na fundamentação da intenção de recusa não é invocado a inexistência de possibilidade de realização do horário solicitado com base na distribuição horária dos turnos existentes no serviço ao qual a Requerente se encontra afeta.
- 2.35.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador e com consagração nas normas laborais de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.
- 2.36.** O funcionamento ininterrupto, 24 horas por dia, todos os dias do ano, a organização do trabalho em turnos rotativos, com folgas também rotativas, a alteração na estrutura dos horários praticados pelos colegas, os custos acrescidos para a empresa resultante da necessidade de contratar mais trabalhadores por via da atribuição do horário solicitado, permitem à entidade empregadora concluir que a atribuição de mais um horário flexível é impraticável.
- 2.37.** Argumenta o empregador que 2 (dois), dos 23 (vinte e três) trabalhadores/as do serviço, já se encontram a trabalhar em regime de horário flexível.

- 2.38. Apesar de existirem elementos no serviço com regime de horário flexível, é com algum assombro que registamos o argumento da entidade empregadora de que os horários são organizados de forma rotativa e prevendo a prestação de trabalho durante os 7(sete) dias da semana, por forma a acautelar o funcionamento da Unidade/ ..., sem beneficiar uns trabalhadores em detrimento dos outros.
- 2.39. Levantam-se, assim, duas questões, a colisão do direito da Requerente com os direitos dos/as colegas que beneficiam do regime de horário flexível e a colisão do direito da Requerente com os direitos dos/as outros trabalhadores/as, porque não têm ou não exercem o direito previsto no art.º 56.º, do Código do trabalho.
- 2.40. A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt , do qual se extraiu o seguinte excerto: - "Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores." .
- 2.44. Quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente

com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade**, esta Comissão entende que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.45. Não ficou demonstrado de que forma a atribuição do regime de horário flexível à trabalhadora é determinante para concluir pela inexistência de outros/as trabalhadores/as para os demais horários, que impossibilite manter a rotatividade equitativa desses horários pelos elementos da equipa, na medida em que não concretiza os factos que permitam concluir pela verificação de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e eventuais prejuízos daí resultantes.

2.46. Analisados o pedido, os fundamentos da intenção de recusa e a apreciação da trabalhadora, afigura-se que:

2.46.1 Não obstante o primeiro pedido, de 7.11.2018, da trabalhadora nunca ter chegado à CITE, muito embora esta Comissão tenha contactado, por telefone e via e-mail, a entidade empregadora para o efeito,

2.46.2. Tendo o empregador descartado o primeiro pedido por entender

não consubstanciar um verdadeiro pedido de horário flexível, procedendo à apreciação jurídica que compete a esta Comissão por força do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, e exigindo a apresentação de um documento (Atestado comprovativo da residência e constituição do agregado familiar) quando o próprio legislador se basta com a mera declaração do/a trabalhador/a feita no próprio pedido,

2.46.2. Não constem do processo elementos que comprovem as datas de envio e receção do primeiro e segundo pedidos, das datas do registo e receção da intenção de recusa, muito embora esta Comissão tenha contactado a entidade empregadora para o efeito, E,

2.46.3. Não resultarem demonstradas, na fundamentação da intenção de recusa, exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou imprescindibilidade da trabalhadora, nos termos previstos no n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho,

Conclui-se, da análise dos mapas de serviço constantes de fls.9 do presente processo, que não se encontram preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, designadamente a correspondência do período horário solicitado com os turnos existentes no serviço onde a trabalhadora está integrada.

2.47. De salientar 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

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 ..., para trabalhar entre 7:30h e as 16:00h, sem prejuízo daquela trabalhadora apresentar novo pedido de horário flexível, cujo período horário se contenha nos limites temporais dos turnos existentes no serviço.
- 3.2. O empregador deve proporcionar 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 essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

*

APROVADO POR MAIORIA, DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE DEZEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:

“A CGTP vota contra o presente projeto de parecer por entender que existe totalmente comprovada documentalmente pela consulta do processo instrutor, que a entidade empregadora não respeitou o prazo legal de resposta ao pedido formulado pela trabalhadora, o que determina como consequência o deferimento do mesmo, nos termos aliás bastamente expressos, em situações semelhantes plasmados pela Comissão.

Por outro lado, inexistente comprovada qualquer razão legalmente exigível para considerar como possível de ser aceitável as razões invocadas para tal recusa.”