

PARECER N.º 457/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.

Processo n.º 2952-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 23.07.2019 por correio registado datado de 09.07.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de ajudante de cortiça, a exercer funções no setor de

1.2. Por documento datado de 01.07.2019 o trabalhador solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

"(...) Assunto: Pedido de trabalho em regime de horário flexível o trabalhador 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

Eu, (...), casado, Ajudante de cortiça, a exercer funções no sector da ..., recentemente alterado para o sector ..., venho expor e, do mesmo passo, requerer a V. Exa. o seguinte:

1º O requerente tem a seu cargo uma filha de 37 meses, nascida a 12/05/2016; declara

ainda que a menor vive com o mesmo em comunhão de mesa e habitação.

2º A menor necessita, entre outros, de apoio domiciliário, o que no poderá ser satisfeito pelo progenitor que exerce funções de ..., trabalhando em horário alargado.

3º Ambos os progenitores têm um horário laboral que não lhes permite ter disponibilidade para fazer o acompanhamento diário de que a menor necessita.

4º Os avós maternos apenas possuem alguma disponibilidade de prestar algum apoio eventualmente necessário, por motivos de saúde e avó materna não ser portadora de carta de condução.

5º Os avós paternos devido a compromissos profissionais e de saúde, não possuem de momento disponibilidade de prestar apoio, contudo que, para uma criança desta idade seja necessário o requerente a ficar com ela durante a noite de modo a não criar instabilidade na sua rotina.

6º A flexibilidade de horário visa o superior interesse e os direitos fundamentais da menor, que necessita de todo o apoio e acompanhamento familiar, não sendo exequível que tal tarefa seja executada por terceiros, pois é dever dos progenitores zelar pela educação e formação moral da menor.

7º Assim, estando a referida criança, dependente de cuidados e de forma a manter uma adequada e saudável gestão familiar que permita uma base de crescimento sustentada à menor, o requerente tem estrita necessidade que lhe seja autorizado um horário de trabalho flexível, ao abrigo do disposto no art.2 562 e seguintes do Código do Trabalho vigente.

8º Por ainda se encontrar numa fase que a criança ainda necessita de algum cuidado, uma vez que se trata de uma criança prematura e com alguns cuidados acrescidos, o requerente solicita que se digne a conceder-lhe um horário de trabalho flexível nos termos seguintes:

- Segunda-feira a sexta-feira das 06h00m às 14h00m (horário em que progenitora e a avó materna em conjunto, têm possibilidade para ficar com a menor);

- Sábado, caso a empresa necessite, deverá ser o requerente avisado com antecedência, o horário será das 06h00 as 12h00.

9º Para os aluidos efeitos, o requerente pretende que o horário flexível requisitado perdure até que a sua filha complete a idade de 12 anos. De igual maneira declara ainda que a progenitora da menor no goza o direito agora requerido. (...) "

1.3. Em 17.07.2019, a entidade empregadora, notificou a intenção de recusa ao trabalhador, que a recebeu na mesma data, cujo conteúdo é o que se transcreve:

"(...) ASSUNTO: resposta ao pedido de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares- artigo 57º, nº5 do Código de Trabalho

- carta entregue em mão

Exmo. Sr.,

Acusamos a receção do seu pedido de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, entregue em mão junto dos Serviços de Recursos Humanos desta empresa no passado dia 01 de julho.

Em resposta e, nos termos do artigo 57º, nº 2, 3 e 4 do Código de Trabalho, somos a informar que não podemos aceitar a sua solicitação de alteração do seu horário de trabalho para segunda a sexta feira das 06.00 horas às 14.00 horas e ao sábado, caso a empresa necessite, das 06.00 horas às 12.00 horas.

As razões que fundamentam a nossa recusa do pedido de trabalho em regime de horário flexível efetuado no passado dia 01 de julho prendem-se unicamente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, uma vez que:

- 1. o sector onde V. Exa. exerce funções - sector das ... - é composto por 04 ..., sendo que cada operador manobra 02 ... em simultâneo;*
- 2. o sector onde V. Exa. exerce funções é composto por 04 colaboradores, a saber: ...;*
...;
- 3. o sector onde V. Exa. exerce funções está dividido em dois turnos: o turno das 06.00 horas às 14.00 horas e o turno das 14.00 horas às 22.00 horas;*
- 4. as colaboradoras ..., exercem funções no turno das 06.00 às 14,00 horas, de acordo com o horário de trabalho definido nos respetivos contratos de trabalho;*
- 5. o facto dos horários de trabalho dessas duas colaboras estarem definidos nos respetivos contratos de trabalho não permite à Entidade Patronal alterá-los de forma unilateral, isto é, sem a autorização dos respetivos colaboradores, de acordo com o disposto no artigo 217º, nº4 do Código de Trabalho;*
- 6. para além desse facto, o certo é que para exercer funções no sector das ... é necessário que os colaboradores tenham formação específica, facto que só ocorre com os 04 colaboradores identificados no ponto 2. e um outro colaborador, ..., que exerce funções no sector da ...;*
- 7. como sabe, não é possível trocar a prestação de trabalho do colaborador ..., para o sector das ... e colocar V. Exa. a exercer funções no sector da ..., uma vez que o trabalho no sector da ... tem de ser contínuo, não sendo compatível com colaboradores que faltam ao trabalho com alguma regularidade, como é o seu caso.*
- 8. a implementação do horário de trabalho pretendido por V. Exa, obrigaria esta empresa a ter de admitir mais um colaborador para exercer funções no turno das ... entre as 14:00 horas às 22:00 horas;*
- 9. o que financeiramente não é admissível para esta empresa ter de suportar os custos que resultariam da admissão de um novo colaborador que substituisse V. Exa.;*

10. como também a alterar o horário de trabalho a uma das duas colaboradoras identificadas no ponto 4. desta resposta, o que lhe está legalmente vedado. Nos termos do atrás exposto, exigências imperiosas de funcionamento desta empresa impendem-nos de poder aceitar o seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, o que é recusado, nos termos do disposto nos n.º 2, 3 e 4 do artigo 57.º do Código de Trabalho. (...)"

1.4. 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":

"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

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

2.3. 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”.

2.4. 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.

2.5. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.6. 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. 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 arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.8. 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.”*.

2.9. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“ (...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...)”.

2.10. 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/a trabalhador/a, 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.11. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.12. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido 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.

2.13. 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 incumprimento de tal prazo, 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.

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

2.15. 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/a trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.16. 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”.

2.17. 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.

2.18. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.19. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível,

observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador determinar, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, os 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.

2.20. 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 indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.21. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não 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, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.22. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado

1

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

2

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

de 02.03.2017³, o seguinte: - “ (...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”.

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

2.24. Na verdade, o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que expressa o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho, doravante referido por CT.

2.25. Assim, a duração e organização do tempo de trabalho (art.º 197.º e ss. do

C.T.) envolve três conceitos: - período normal de trabalho (o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar), período de funcionamento (o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua atividade) e horário de trabalho (a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso e, bem como, do descanso semanal).

2.26. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, socorrendo 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 CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.27. Refira-se, ainda, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tal como bem espelha o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, tal como determina ainda a alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho, que o empregador deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.28. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.29. Por outro lado, a CITE tem entendido 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 realizar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá 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.

2.30. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da 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, sendo legítimo ao empregador 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, 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.

2.31. No caso em análise, o **trabalhador vem requerer à entidade empregadora** que lhe conceda um regime de trabalho em horário flexível, das 6h00 às 14:00h, de segunda a sexta-feira, porquanto tem uma filha menor com 3 (três) anos de idade a quem necessita prestar assistência inadiável e imprescindível, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Solicita ainda o trabalhador que tal horário vigore até a menor atingir 12 anos de idade.

2.32. Analisado o pedido do requerente, afere-se que o trabalhador elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, preenchendo os requisitos aí elencados.

2.33. Dispõe o artigo 56.º, já citado, que o/a trabalhador/a escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

2.34. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este 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; como tal a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se esta for indispensável.

2.35. Relativamente aos argumentos da entidade empregadora relativamente ao pedido do trabalhador, argumenta a entidade empregadora que não pode aceitar a pretensão do requerente, porquanto o setor onde este desempenha funções, sector das ..., é composto por 4 mecanismos de ..., sendo que cada operador manobra 2 ... em simultâneo. Argumenta o empregador que no setor onde o requerente desempenha funções vigoram dois turnos, a saber: das 06h00 horas às 14h00 horas e o turno das 14h00 horas às 22h00 horas.

2.36. Alude ainda o empregador que o setor onde o requerente desempenha funções, é composto por 4 colaboradores, no qual se inclui o requerente.

Referencia ainda o empregador que duas trabalhadoras exercem funções no turno das 06h00 às 14h00 horas, porquanto terá sido esse o horário contratualizado nos seus contratos de trabalho, facto que não poderá ser alvo de alteração sem a autorização das mesmas. Indicou ainda o empregador a existência de outro trabalhador que exerce funções na área da retificação, cuja tarefa tem de ser contínua, não podendo essas funções serem desempenhadas por trabalhadores com algum absentismo, como é o caso do requerente, diz a entidade empregadora.

2.37. No que respeita aos motivos invocados pela entidade empregadora, antes de mais, cumpre referir que o empregador não pode alterar nenhuma das condições contratuais negociadas individualmente com os/as trabalhadores/as, e assentes em contrato assinado por ambas as partes, sem que haja acordo entre estes.

2.38. Face aos motivos invocados pela entidade empregadora, aos documentos juntos ao processo, nomeadamente os contratos de trabalho dos/as restantes trabalhadores/as, afere-se a existência de exigências imperiosas ao funcionamento da empresa, porquanto, o empregador não pode alterar o horário de trabalho dos/as restantes trabalhadores/as, sem o seu consentimento, existindo, deste modo a impossibilidade de substituir o trabalhador requerente. Neste sentido, verifica-se, ainda, por um lado, que o requerente é indispensável para o bom funcionamento do setor, e por outro, que com a concessão do horário solicitado ficariam períodos a descoberto na laboração daquela unidade.

2.39. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., por se verificarem exigências imperiosas ao funcionamento da empresa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE AGOSTO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT) E DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

“ A CGTP vota negativamente o presente projeto de parecer, por se entender que é obrigação do empregador organizar os horários em função do princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, o qual tem génese Constitucional e legal. Nesse sentido, todos os horários praticados num estabelecimento ou empresa têm de ser organizados em função dessa conciliação, porque se trata de um mecanismo legal de conciliação específico, pelo que todos os direitos dos trabalhadores têm de ceder face a

e

s

t

a