

PARECER N.º 608/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 4240-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17.10.2019 por correio registado datado de 16.10.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de trabalhadora de serviços gerais.

1.2. Em 01.10.2019 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“(...) ..., residente ..., a prestar serviço com a categoria de trabalhadora de serviços gerais nessa

instituição, vem nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, vem expor e requerer o seguinte:

A Requerente tem um filho com 8 anos de idade, que frequenta o Agrupamento de Escolas de ..., no 3.º ano do 1.º ciclo no horário das 8.30h às 17.00h.

O marido da Requerente e pai do menor é ..., pelo que, apenas termina o serviço às 19.00h. Como tal, a Requerente depende do horário flexível – de modo a não trabalhar por turnos e durante a noite, - para prestar os cuidados necessários e adequados ao seu filho, nomeadamente ir levá-lo e buscá-lo à escola, servir-lhe o lanche, ajudá-lo com os trabalhos de casa, brincar com ele e preparar o jantar.

A Requerente não tem mais ninguém no seu agregado familiar que possa substituí-la, adequadamente, nas tarefas acima mencionadas, pelo que, é imprescindível, ao bem-estar do menor, que comece a trabalhar em regime de horário flexível.

Como tal, vem nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar e informar V. Exa. que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período de um ano, com o seguinte horário de trabalho (de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados):

Das 8 horas e 00 minutos às 13 horas e 00 minutos (manhã);

Das 14 horas e 00 minutos às 17 horas e 00 minutos (tarde).

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente. (...)"

1.3. Por carta datada de 03.10.2019, a entidade empregadora notificou a intenção de recusa referente ao pedido da trabalhadora, justificando tal recusa da seguinte forma:

"(...) Exma. Senhora,

Recebemos o v/ pedido de alteração de horário, no qual nos dá conta de que pretende trabalhar em regime de horário flexível, pelo período de tempo de 1 ano, no qual nos solicita o seguinte:

Período da manhã: das 08h00 as 13h00;

interrupção para almoço das 13h as 14h;

Período da tarde das 14h às 17h.

Temos também presente as responsabilidades parentais dos progenitores com filho menor de 12 anos, e na medida do que nos é possível esta ... é promotora e motivadora do exercício efetivo da parentalidade.

Nesta medida, considerámos a idade do v/ filho, a v/ categoria profissional e as tarefas que desempenha, o horário de trabalho que possui, o horário de funcionamento desta ..., a organização do tempo de trabalho em vigor nesta ..., o objeto da mesma, a necessidade que esta possui, o número de trabalhadoras com a mesma categoria profissional que a v/, e ainda o número de trabalhadoras em situação semelhante passível de ser abrangida pela alteração de horário por terem filho menor de 12 anos, por forma a se avaliar pela possibilidade de aceder ou não ao vosso pedido.

Assim:

a) possuindo V.ª Exa. a categoria profissional de auxiliar de serviços gerais,

b) cabendo-lhe como tarefas auxiliar na cozinha e refeitório,

- c) tendo presente que o v/ horário atual decorre das 8h40 até às 13h30 e das 17h30 às 20h10, ou das 8h às 13h30 e das 17h às 19h30m,
- d) sabendo que esta ... tem por objeto a prestação de cuidados de lar, apoio, higiene, alimentação, e bem-estar dos utentes maioritariamente idosos e extremamente dependentes,
- e) que funciona 24 horas por dia, ininterruptamente,
- f) considerando que existem apenas mais três trabalhadoras com a v/ categoria profissional, possuindo aquelas os horários que se indicam:
... e ...- 8h às 16h24m (1 hora de almoço) que alterna de 6 em 6 semanas com o seguinte horário 15h36m às 24h;
... - cujo horário é das 24 horas às 8 da manhã.
- g) sabendo que a ... e a ... também possuem filhos menores de 12 anos.
- h) considerando que os horários supra se estendem para o período de noite, e que tal pode não ir de encontro à sua pretensão (e por isso V.^a Exa. já não possui horário noturno).
- i) verificando que o horário que peticiona, não se enquadra em nenhum dos horários existentes.
- j) sabendo por fim que do quadro de pessoal, 11 trabalhadoras se encontram em situação semelhante à sua.

Decidimos, face ao exposto, manifestar-vos a nossa intenção de recusa do vosso pedido com fundamento nas especiais e imperiosas exigências de funcionamento desta ... e nos motivos que supra aludimos .. (...)

1.4. Em 11.10.2019 a entidade empregadora rececionou a apreciação à intenção de recusa da trabalhadora, que o fez nos seguintes termos:

"(...) ..., a prestar serviço com a categoria de trabalhadora de serviços gerais nessa instituição, no seguimento da comunicação enviada por V. Exa. datada de 3 de outubro de 2019, referindo a intenção de indeferimento do pedido horário flexível nos termos do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, uma vez que tem um filho menor de 12 anos, vem expor e requerer o seguinte:

- 1. A Requerente mantém interesse no requerido, uma vez que tem um filho muito jovem que depende da sua assistência, sendo essencial o seu apoio, enquanto mãe, ao desenvolvimento saudável e adequado da criança;*
- 2. Com efeito, a Requerente tem um filho com 8 anos de idade, que frequenta o Agrupamento de Escolas de ..., no 3.º ano do 1.º ciclo no horário das 8.30h às 17.00h.*

3. *O marido da Requerente é pai do menor e distribuidor de gás, pelo que, apenas termina o serviço às 19.00h*
4. *Como tal, a Requerente depende do horário flexível - de modo a não trabalhar por turnos e durante a noite, - para prestar os cuidados necessários e adequados ao seu filho, nomeadamente ir levá-lo e buscá-lo à escola, servir-lhe o lanche, ajudá-lo com os trabalhos de casa, brincar com ele e preparar o jantar.*
5. *A Requerente não tem mais ninguém no seu agregado familiar que possa substituí-la, adequadamente, nas tarefas acima mencionadas, pelo que, é imprescindível, ao bem-estar do menor, que comece a trabalhar em regime de horário flexível.*
6. *Não obstante as dificuldades invocadas pela instituição, que se respeitam e que são de considerar, não podem implicar o indeferimento do requerido horário flexível, porquanto a lei confere esse direito e porque in casu é absolutamente necessário a satisfação das necessidades familiares da Requerente.*
7. *Sendo certo que, jamais poderá a Requerente substituir-se à Direção na elaboração dos horários, no entanto, certamente haverá uma forma de articular as necessidades da instituição com as da Requerente, de modo a não afetar nenhuma das partes.*
8. *Ademais, a Requerente tem prestado serviço nos horários indicados na decisão intenção de recusa porquanto recebeu ordens para estar na cozinha a desempenhar tarefas de cozinheira quando tais tarefas em nada se inserem no âmbito funcional da sua categoria (trabalhadora de serviços gerais), situação que já denunciou e pediu a respetiva resolução par diversas vezes;*
9. *Não podendo, salvo o devido respeito, a instituição vir valer-se de uma situação irregular que criou e assim prejudicar os direitos da Requerente.*
10. *Como tal, entende estarem preenchidos os requisitos previstos no art.º 57.º do Código do Trabalho. (...)"*

1.5. 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. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.8. No âmbito do direito nacional, o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra 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.

2.9. 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.”*.

2.10. 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; (…)”

2.11. 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.

2.12. O 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).

2.13. 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.

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. 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”.

2.18. 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.

2.19. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 enunciadas 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.

2.20. Tem sido entendimento maioritário 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 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. Veja-se a este respeito o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 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

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

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. Também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, Proc. 3824/18.9T8STB.E1, no que respeita também ao horário flexível esclarece que: *“(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”.*

2.24. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas 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.

2.25. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever 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)].

2.26. 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 possibilite 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 de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.27. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de 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 serviço, 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.

2.28. No caso em apreço, a requerente solicita um pedido de trabalho em regime de horário flexível, de modo a exercer a sua atividade no seguinte horário: das 8h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira, pelo período de 1 ano.

2.29. Fundamenta o seu pedido no facto de ter um filho menor, a quem precisa prestar assistência, argumentando ainda que, o outro progenitor tem uma atividade profissional, cujo horário termina às 19h00.

2.30. 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 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, tal como requerido; como tal 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 a trabalhadora se esta for indispensável.

2.31. Analisado o horário solicitado pela trabalhadora, verifica-se que a mesma apresenta um pedido com uma amplitude de 8h diárias e 40h semanais.

2.32. A entidade empregadora na intenção de recusa notificada à trabalhadora, refere que, a requerente tem a categoria profissional de auxiliar de serviços gerais, que os horários que lhe estão atribuídos são: 8h40 às 13h30 e das 17h30 às 20h10 ou das 8h00 às 13h30 e das 17h00 às 19h30, que o serviço funciona 24/h por dia, todos os dias. Alega ainda o empregador que existem apenas mais três trabalhadoras com a mesma categoria profissional da requerente, cujos horários de duas delas são: das 8h às 16h24, com 1h de almoço, e das 15h36 às 0h00, alternando os turnos de 6 em 6 semanas e outra funcionária cujo horário é das 0h00 às 8h00 da manhã.

2.33. O empregador fundamenta ainda a intenção de recusa, alegando que existem outras trabalhadoras com filhos menores de 12 anos.

2.34. Por fim, a entidade empregadora alega que o horário solicitado não se enquadra em nenhum dos horários existentes.

2.35. A atribuição de horário flexível à trabalhadora obedece, a determinados requisitos, a saber, viver em comunhão de mesa e habitação com filho/a menor de 12 anos de idade, ou, independentemente da idade, filho com

deficiência ou doença crónica, bem como indicação do horário pretendido para efeitos de conciliação, o qual se deverá conter dentro de certos limites.

2.36. Refira-se, também, que o facto de existirem outros/as trabalhadores/as que são progenitores de menores de 12 anos e não exercem tal direito, não é impeditivo, para outros/as trabalhadores/as o solicitarem, nem pode este ser argumento válido para a entidade empregadora recusar tal pedido.

2.37. No que respeita às exigências imperiosas do funcionamento da empresa e à impossibilidade de substituição da trabalhadora requerente, desde logo, importa referir que, o argumento da entidade empregadora de que o horário solicitado não corresponde a nenhum dos turnos existentes não colhe totalmente uma vez que, afere-se a existência do turno das 08h às 16h24m, que a trabalhadora pode cumprir.

2.38. Por outro lado, poder-se-á dizer que, se a trabalhadora cumprir apenas o referido turno, não consegue cumprir o período normal de trabalho diário e semanal a que se encontra adstrita.

2.39. Daí, a trabalhadora ter solicitado a prestação de trabalho das 08h às 17h, cumprindo assim com as suas obrigações laborais e contratuais.

2.40. O entendimento da CITE, tem sido de que, os/as trabalhadores/as quando solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível devem apresentar amplitudes diárias e semanais que se enquadrem com os turnos existentes na empresa. Todavia, não é de somenos importância referir que a organização dos tempos de trabalho realizada pela entidade empregadora deverá permitir que os/as trabalhadores/as cumpram com o período normal de trabalho diário e semanal a que se encontram obrigados/as.

2.41. Em rigor, da análise realizada à organização dos turnos existentes, não se

afere como a entidade empregadora organiza os horários de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as de forma a serem cumpridas as 8h de trabalho diário e as 40 horas de trabalho semanal, uma vez que, nenhum dos horários permite realizar as 8h diárias e ao mesmo tempo, cumprir com as disposições legais, nomeadamente, a prevista no n.º 1 do artigo 213.º do Código do trabalho.

2.42. De facto, os únicos horários que contemplam um período de normal de trabalho de 8h são os horários C e R, praticados atualmente pela trabalhadora, mas que têm um intervalo de descanso de 3h e 30 minutos e de 4h, respetivamente.

2.43. Ora, analisados os documentos carreados para o processo, em concreto os mapas de horários, não é possível aferir de que forma a entidade empregadora organiza o horário da trabalhadora com responsabilidades familiares e de outros/as trabalhadores/as com um período normal de trabalho semanal de 40 horas, de modo a atribuir turnos que, por semana, perfaçam essas 40 horas de trabalho.

2.44. Nesta medida, relativamente à fundamentação da intenção de recusa, a mesma não permite concluir por exigências imperiosas do serviço, que justifiquem a recusa apresentada, porquanto não se afere que as mesmas existam e por outro lado, não se vislumbra que a trabalhadora não possa ser substituída pelas demais trabalhadoras existentes e com a mesma categoria profissional da requerente.

2.45. Por fim, e porque em correspondência trocada por correio eletrónico, faz-se alusão ao processo .../2019, importa referir que, naquele processo, o horário solicitado pela requerente efetivamente não se enquadrava em nenhum dos turnos existentes, facto que não se verifica no presente processo.

2.46. Ademais, no ponto 2.43 daquele processo é referido que: “(...) *contudo,*

uma vez que a trabalhadora requerente detém a categoria profissional de Auxiliar de Serviços Gerais e existindo mais 3 (três) funcionárias com a mesma categoria profissional, poderá aquela solicitar qualquer um dos horários praticados por estas trabalhadoras, nomeadamente os que decorrem nos períodos 8:00h / 16:24h, 15:36h / 00:00h e 00:00h / 8:00h. (...)"

2.47. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

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

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE NOVEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.