

PARECER N.º 637/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 4454/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 28.10.2019 da entidade empregadora “...” pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., trabalhadora de limpeza, a exercer funções no ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionada pela entidade empregadora, em 27.09.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…), trabalhadora de limpeza ao V. serviço no local de trabalho ..., no horário das 06h00 às 14h00 de 2ª feira a 6ª feira e das 06h00 às 11h00 aos sábados, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

A- Dos Factos

1 - a trabalhadora é divorciada e vive com o seu filho de 4 anos, (...), em economia de mesa e habitação na freguesia de ..., tal como resulta de atestado da junta de freguesia, que se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 1);

2 - o seu filho frequenta o Pré Escolar do ... que tem como período de funcionamento das 07h15 às 19h15 de 2ª feira a 6ª feira (doc. 2);

3 - sendo que aos sábados frequenta uma ama até às 12h00, tendo para o efeito a ora requerente de despender por cada hora a quantia de €5, o que perfaz por cada sábado a quantia de €25 e por mês €100;

B - Conclusão

Perante tal argumentação, só nos resta concluir:

a requerente apenas pode exercer funções de 2^a feira a 6^a feira, deixando de exercer funções aos sábados, pelo que o horário exercido nesse dia deve ser repartido pelos restantes dias úteis da semana.

(...)"

1.3. Por ofício datado de 15.10.2019, a trabalhadora foi notificada, da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"(...)Acusamos a receção da sua carta em epígrafe, que mereceu a nossa melhor atenção.

Entendemos que as alterações aos tempos de trabalho que V.Exa propõe, não correspondem, em bom rigor, a uma flexibilização do seu horário atual, mas sim uma alteração do mesmo.

O horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (artigo 56.º n.º 2 do Código do Trabalho). Atualmente o horário que lhe está atribuído é das 06.00h às 14.00 de 2^a a 6^a feira e das 6.00 às 11.00 aos sábados.

O que V. Exa solicita é ficar dispensada de trabalho aos sábados, com distribuição das 5 horas trabalhadas nesse dia pelos demais dias úteis da semana.

Esta repartição das 5 horas pelos demais dias da semana não é possível, pois como V.Exa sabe, o trabalho no ... está organizado por turnos das 06h às 14h, das 14h às 22h e das 22h às 06h.

Prolongar o seu horário, depois das 14.00h ou antecipar para antes das 06.00h de segunda a sexta feira, implica igualmente acrescentar ou reduzir horas aos trabalhadores dos turnos anteriores ou seguintes. Para atender à sua solicitação teríamos de modificar os horários de dezenas de trabalhadores de limpeza de forma a assegurar o bom funcionamento continuo dos serviços que a ... se obrigou a prestar no Essa revisão total dos horários de segunda a sexta feira implicará graves transtornos ao planeamento e funcionamento dos serviços.

Assim, apesar de considerarmos que não se trata de pedido de horário flexível, (...) manifesta intenção de recusa da sua solicitação, na parte em que se refere à distribuição das horas trabalhadas ao sábado pelos demais dias da semana, com base em exigência imperiosa do funcionamento da empresa, ao abrigo do disposto no número 2 do art.º 57,º do CT.

Em alternativa, e para ir de encontro às suas necessidades, (...) poderá dispensá-la de trabalho aos sábados, passando assim a regime de tempo parcial, de segunda a sexta feira das 6.00 às 14.00 num total de 35 horas semanais, com ajuste proporcional da retribuição.

Sendo esta opção viável, formalizaremos a alteração ao abrigo do disposto nos artigos 150º2 e seguintes do CT.

(...)"

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 22.10.2019, nos termos a seguir transcritos:

"(...)tendo recebido no passado dia 18 de outubro, a vossa resposta de intenção de indeferimento ao pedido de flexibilidade de horário de trabalho por si requerido, estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos e para os efeitos do preceituado da parte final do número 4 do artigo 57º do Código Trabalho, apresentar a sua apreciação o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1 - tendo em conta as suas responsabilidades familiares, a ora requerente solicitou a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade, no sentido da carga horária que cumpre aos sábados ser repartidas pelos restantes dias úteis da semana;

2 - requerimento ao qual V. Exas responderam, manifestando a vossa intenção de recusa, com base em exigências imperiosas de funcionamento da empresa;

3 - tendo para o efeito fundamentado, que a concessão de tal horário de trabalho, iria necessariamente determinar que teriam de acrescentar ou reduzir horas aos trabalhadores dos turnos anteriores ou seguintes, de forma a assegurar o bom funcionamento contínuo dos serviços (...) no ...;

4 - argumento que a ora requerente não percebe, porquanto existem mais turnos do que aqueles que vem mencionados na vossa comunicação (06h00 às 14h00, das 14h00 às 22h00 e das 22h00 às 06h00);

5 - mais se acrescenta, que a mesma actualmente, e por exigências de serviço cumpre o horário das 06h00 às 13h00 e não das 06h00 às 14h00;

Nestes termos e demais de direito deverá ser deferido por provado, o horário de trabalho em regime de flexibilidade nos exactos termos em que foi requerido pela ora requerente.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.3** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis,

nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.4 A Diretiva 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).

2.5 A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do

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

período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que a sua jornada diária de trabalho se realize de 2ª a 6ª feira, deixando de trabalhar aos sábados, pelo que o horário exercido nesse dia (5 horas - das 06h00 às 11h00) deve ser repartido pelos restantes dias úteis da semana, tendo por referência o horário que pratica das 06h00 às 14h00, por forma a prestar a devida assistência ao filho de 4 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido pelo facto se ser responsável por família monoparental e da instituição de solidariedade social que o menor frequenta não funcionar aos

fins-de-semana tendo por isso, de contratar os serviços de uma ama, aos sábados, o que representa mais um encargo económico.

- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.17** A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.
- 2.18** A este propósito refere o douto 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, que: - "(...) *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.**” (negrito nosso).*

- 2.19** Quanto ao poder de direção da entidade empregadora, esclarece aquele Acórdão que: - *“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.”*
- 2.20** Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *“Apesar do horário solicitado ter horas 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 filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”*
- 2.21** O mesmo acórdão cita Liberal Fernandes in “O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, pág. 37, para dizer que: *“Por razões directamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.*

Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º nº 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação de horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (n.ºs 3 e 4 do art.56º)”

- 2.22** Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.23** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.24** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que as alterações aos tempos de trabalho não correspondem, em bom rigor, a uma flexibilização do horário atual da requerente, mas sim a uma alteração do mesmo, pelo que não se enquadra no conceito de horário flexível.
- 2.25** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.15 a 2.21 do presente parecer para os quais se remete, resulta

evidente pelas razões explanadas, que se pretendeu atribuir ao/a trabalhador/a a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.

- 2.26** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 8 horas diárias e corresponde ao período normal de trabalho da requerente deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.27** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.
- 2.28** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora alega que a dispensa de trabalho aos sábados, com distribuição das 5 horas trabalhadas nesse dia pelos demais dias úteis da semana, não é possível porquanto trabalho no ... onde a requerente exerce funções, está organizado por turnos das 06h às 14h, das 14h às 22h e das 22h às 06h.

Acrescenta que prolongar o seu horário, depois das 14.00h ou antecipar para antes das 06.00h de segunda a sexta feira, implica igualmente acrescentar ou reduzir horas aos trabalhadores dos turnos anteriores ou seguintes. Para atender à

solicitação da requerente teria de modificar os horários de dezenas de trabalhadores de limpeza de forma a assegurar o bom funcionamento contínuo dos serviços. Essa revisão total dos horários de segunda a sexta feira implicará graves transtornos ao planeamento e funcionamento dos serviços.

- 2.29** Facilmente se percebe que o empregador não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.
- 2.30** Se, por um lado, reduz as suas alegações ao facto do horário da requerente não se enquadrar nos tempos de organização do serviço, existindo apenas três turnos no local onde a requerente exerce funções – o turno das 06h às 14h, das 14h às 22h e das 22h às 06h e a autorização do horário flexível requerido, implicar a existência de turnos das 05h00 às 14h00 ou das 06h00 às 15h00.
- 2.31** Por outro lado, parece esquecer-se que não existem apenas os três turnos indicados, porquanto sempre existe um outro turno das 06h00 às 11h00, aos sábados, não indicado pelo empregador, o que nos leva a pensar se não existirão outros mais. Aliás, contribui para este raciocínio, o alegado pela requerente, em sede de apreciação, de que existem mais turnos do que aqueles que vêm mencionados na intenção de recusa, reforçado pelo facto de, atualmente, afirmar que o seu horário foi encurtado das 06h00 às 13h00.
- 2.32** Acresce que tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie estas afirmações, designadamente, mapa de funcionários, horários praticados pelos trabalhadores, escalas de serviço ou outros que considerasse pertinentes, o que nos remete para a não demonstração de apenas os 3 turnos indicados e conseqüentemente, pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

- 2.33** No que respeita à alegação de que a autorização do horário requerido implicaria a revisão total dos horários de segunda a sexta feira, o que provocaria graves transtornos ao planeamento e funcionamento dos serviços, é de assinalar que não são indicadas razões que justifiquem tal afirmação, limitando-se o empregador a retirar uma conclusão que não logrou demonstrar, o que nos remete mais uma vez, para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.34** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.35** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora “ ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares
- 3.1.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e

pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 20 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

L
I
S
T
A

D
E

P
R
E
S
E
N
Ç
A
S

A
N