

PARECER N.º 107/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 536-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 07.01.2020, 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 ... a exercer funções na área de ...

1.2. O pedido da trabalhadora, remetido por correio registado datado de 03.01.2020, rececionado pela entidade empregadora em 07.01.2020, foi apresentado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) Eu, ..., funcionária n.º (...), a desempenhar funções de ..., na área de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e demais normais legais e regulamentares, venho informar V. Ex.ª. que, a partir do dia 6 de fevereiro de 2020, pretendo trabalhar em regime de horário flexível e parcial para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores, (...), nascido a 9 de agosto de 2015 e (...), nascido a 6 de outubro de 2018, com a seguinte modalidade de horário de trabalho: entrada às 7h30 e saída às 13h30, de segunda-feira a sexta-feira, excluindo feriados e com folgas ao Sábado e Domingo.

São os seguintes os fundamentos para o meu pedido:

1. Sou mãe dos menores acima mencionados, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação e que necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento.

2. O pai dos meus filhos, (...), trabalho em regime de full time, com carga horária de 40 horas semanais.

3. O estabelecimento de ensino frequentado pelos meus filhos é a creche "...", em ..., em regime de horário reduzido, cujo horário de funcionamento é de segunda a sexta.

4. Tanto o (...), como o (...) precisam de manter os seus hábitos de rotina, fundamentais para o seu desenvolvimento e crescimento.

Ainda que a penosidade dos horários deva ser equitativa, mas visto haver mais colegas a usufruir de horário flexível e parcial adaptado às suas necessidades de forma a cumprir com as suas responsabilidades familiares, pedia a V. Ex. que considerasse o meu pedido para que possa usufruir do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, previsto na alínea b) do n.º 1 do Artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

Agradecendo antecipadamente a atenção de V. Ex, apresento os meus melhores cumprimentos, (...)"

1.3. A 22.01.2020 a entidade empregadora remeteu por correio registado à trabalhadora a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, que foi recebida em 24.01.2020, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...) Exma. Senhora

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado e recebido em data de 7 de janeiro de 2020, nos termos do qual requer, durante a prestação de trabalho a tempo parcial, com o período normal de trabalho diário de seis horas e trabalho em regime de horário flexível de segunda a sexta-feira, excluindo feriados, em horário fixo com entrada única às 07h30 e saída única às 13h30.

Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e 3 do CT, com fundamento no não enquadramento do pedido no disposto nos artigos 55.º, n.º 3 e 56.º, n.º 2, ambos do CT, bem como nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado por V. Exa, nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente. Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

Sem outro assunto de momento e na expectativa das suas prezadas notícias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos. (...)"

*

FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL POR MOTIVO DE NÃO ENQUADRAMENTO NO QUADRO LEGAL DOS

ARTIGOS 55º E 57º DO CÓDIGO DO TRABALHO E POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

- Enquadramento E Organização dos Horários na ...

1.º

A ... ('...') é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência ...

2.º

Exercendo a sua atividade ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

3.º

A atividade core business da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objeto tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do ...

4.º

Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo 1 ao DL 275/99, de 23 de julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de ... nas seguintes categoriais de serviços:

- a) Categoria 1 - assistência administrativa e de supervisão;*
- b) Categoria 2 - assistência a ...;*
- c) Categoria 3 - assistência a ...;*
- d) Categoria 4 - assistência a ...;*
- e) Categoria 5 - assistência ...;*
- f) Categoria 6 - assistência de limpeza e ...;*
- g) Categoria 7 - assistência de ...;*
- h) Categoria 9 - assistência de operações ...; e*
- i) Categoria 10 - assistência de ...*

5º

No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.

6.º

Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24

(vinte e quatro) horas, todos os dias da semana e todos os dias do ano, abrangendo, naturalmente, Sábados, Domingos e feriados.

7.º

Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho legalmente permitidos, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em escala segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221º, nº 1 do CT.

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27, nº 1, do Acordo de Empresa, a que a ... -1 se encontra vinculada - publicado no B.T.E., V Série, nº ..., de ... de fevereiro de ... - que « (...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25.^a, 27.^a e 47.^a bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.^a e 15.^a do Anexo ao AE "... " e "... ", estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre as 06h00 e as 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 hora entre as 0h00 e as 7h00, ou semana média entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*

g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas! compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;

i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.

10.º

Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido à luz do Anexo do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de ... (...) e de ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que à organização da prestação de trabalho concerne - cfr. Cláusulas 14ª e 15ª do Anexo ao AE "... " e "... ".

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

12.º

A Trabalhadora ... (doravante "...") encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de ... ("..."), exercendo, atualmente, sua atividade no Sector do ... da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30semana, prestado de segunda-feira a domingo, de acordo com um horário de trabalho em turnos com folgas rotativas, beneficiando já de horário de trabalho em regime de horário flexível concedido ao abrigo da proteção da parentalidade (Horário de Trabalho ... - Doc. 1 em anexo).

13.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuido na Cláusula já do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável à Trabalhadora ..., o ... é «o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas ... e pela Empresa, prepara o ... desde a ... até ao plano de ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, ..., assegurando,

nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas ... e as ligadas ao plano de ...; coordena o ...; desenvolve as atividades de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados.».

14.º

Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14ª e seguintes do Anexo ao AE relativo à categoria profissional de ... aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.

15.º

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

16.º

As necessidades da Operação da área de ... diferem, entre os vários dias de semana, registando-se às sextas-feiras, sábados e domingos uma atividade operacional muito intensa, com, conseqüentemente, maiores necessidades de recursos humanos ("RH"), para fazer face a tais necessidades, conforme gráfico que se segue:

17.

Como se pode verificar pelo gráfico do artigo anterior, face aos picos operacionais identificados, os recursos humanos disponíveis para a área de ..., onde a Trabalhadora ... se insere, deveriam ser em maior quantidade aos sábados e domingos, relativamente aos restantes dias da semana, o que não sucede, conforme se pode verificar pelo seguinte quadro, onde é evidente que as linhas tracejadas a azul e verde (respetivamente sábados e domingos) se situam a um nível inferior em termos de números de trabalhadores comparativamente aos restantes dias de semana, sem, contudo, existir uma correspondência de diminuição da atividade operacional aos fins-de-semana:

18.º

Os motivos pelos quais a ... tem dificuldades em ter mais recursos ao serviço aos domingos, dia em que a Operação é ainda mais acentuada, são de duas indoles:

- a) Tentativa de não penalizar os restantes trabalhadores através da concessão de menos folgas ao fim de semana; e
- b) Efeito dos horários especiais, de segunda a sexta-feira; atualmente praticados.

19.º

Quanto ao primeiro ponto, na tabela infra está indicada a distribuição dos trabalhadores com a categoria profissional de ..., com funções na área de ..., por tipo de horário, e com a evidenciação do peso da distribuição de folgas aos sábados e domingos, assim como a indicação do afastamento médio (tempo que decorre entre folgas que coincidem com o fim-de-semana) entre fins-de-semana:

20.º

É possível constatar que os trabalhadores com horários não especiais se situam atualmente na ordem dos 73% e que o peso das folgas aos Sábados é de 18% e aos Domingos é de 156%, número que ainda está ligeiramente acima dos 14,3% (percentagem obtida, caso as folgas fossem repartidas equitativamente pelos 7 dias da semana - $100\%/7$ [dias da semana]).

21.º

Efetivamente, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos domingos, em particular.

22.º

Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a ..., na perspetiva de custos extra necessários para atingir aquelas metas, o que se pode traduzir na perda de clientes a longo-prazo, e, logicamente, em perdas de postos de trabalho.

23.º

No que respeita o ponto referido na alínea b) do artigo 18º, nas imagens infra é possível verificar quais são as coberturas da Operação e que tarefas ficam por alocar, tipicamente, num Sábado e numa segunda-feira, para efeitos comparativos.

24.

A cobertura, representada pela área amarela, em determinados períodos do dia da Operação num Sábado: cujas necessidades se encontram evidenciadas pela linha azul, situa-se demasiado à tangente (não havendo 'margem' para que a Operação funcione como deveria): é que a execução de duas tarefas consecutivas pode não se fazer de forma imediata, por efeito dos constrangimentos das infraestruturas ... (ou seja, do Layout

...). O referido Layout implica que os RH possam ter de percorrer distâncias significativas entre duas tarefas. Assim sendo, os RH vão demorar mais tempo a executar as tarefas e, em consequência, no seu horário de trabalho, vão executar menos tarefas do que o que seria, inicialmente, previsível (logo, vai haver necessidade de um maior número de RH durante o período de pico da Operação, daí se falar na dita margem”, para além do planeado inicialmente, para as necessidades operacionais sejam satisfeitas convenientemente).

25.º

Aliado a este facto e também causa da necessidade de haver uma margem significativa de RH (a mais) relativamente àquelas que poderiam parecer, num primeiro momento, as necessidades da Operação, surge a impossibilidade de se “partirem” as tarefas (ou seja, as tarefas em causa têm de ser executadas de forma consecutiva! pelo mesmo RH, não sendo possível distribuí-la por outros RH).

26.º

Em consequência, aos sábados, não havendo margem de RH suficiente, ficam tarefas por alocar (e por executar) em número muito considerável, o que leva à ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a consequente perda de clientes da Efetivamente, há necessidades imperiosas da empresa que não são satisfeitas com o número de RH que se encontra disponível:

27.º

Por outro lado, é possível visualizar no gráfico infra a cobertura da Operação para uma segunda-feira, em que se constata que, por efeitos da atribuição de horários regulares de segunda a sexta-feira ao abrigo da parentalidade, para períodos horários que não constituem os picos operacionais, os RH disponíveis estão muito além das necessidades, chegando-se ao cúmulo de ter ... sem qualquer tarefa alocada - que se consubstancia num desperdício que não é exigível que a Empresa tenha de suportar (a linha azul representa as necessidades e a mancha amarela os recursos humanos disponíveis, representando a mancha verde os recursos humanos que se encontram em excesso na referida faixa horária, sem tarefas efetivas atribuídas):

28.º

Por outro lado, na perspetiva das tarefas por alocar, estando os RH necessários a executar horários flexíveis e não estando também disponíveis em todas as horas de pico

desse dia, na segunda-feira exemplificada, também existem tarefas por alocar, embora já sejam em número residual.

29.º

Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por alocar, necessariamente, pelo facto de os horários não estarem planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da Operação) configura o tal critério da possibilidade da fundamentação da recusa com "exigências imperiosas do funcionamento da Empresa" - pois, na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que não é legítimo.

30.º

Efetivamente, a atribuição de horários especiais com mais folgas ao fim de semana contribui muito significativamente para aumentar o impacto negativo deste problema. O aumento de RH com este tipo de horário irá, por um lado, aumentar o desequilíbrio já existente da cobertura entre dias de semana, e, por outro lado, diminuir a concessão de folgas nos fins-de-semana aos trabalhadores com horário não especial.

31.º

Atualmente, a ... tem de gerir 40 recursos humanos com horário flexível de 2.ª a 6.ª feira, o que é manifestamente complicado, quer a nível operacional quer a nível de gestão de relações interpessoais entre colaboradores da mesma área que usufruem de condições distintas.

32.º

A atribuição de mais horários especiais desse tipo gera ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a médio-prazo, perdas de postos de trabalho.

33.º

Ora, como supra se referiu (artigo 19º), atualmente, no grupo e na área de trabalho onde a trabalhadora ... se encontra integrada (...), já existem 40 (quarenta) recursos humanos em horários de trabalho flexível a prestar unicamente de 2ª a 6ª feira, para além dos 111 (cento e onze) que correspondem a 20% da sua força laboral naquela área, a beneficiar de horários de trabalho flexíveis, perfazendo um total 27% de trabalhadores com a categoria profissional de ... a exercer funções na área de ... que não estão disponíveis para a prestação de trabalho na amplitude que a exigência operacional da assistência ao ... exige, o que é manifestamente complicado quer a nível operacional quer a nível de gestão de relações interpessoais entre colaboradores da mesma área que usufruem

de condições distintas. A atribuição de mais horários especiais desse tipo gera ineficiências operacionais não suportáveis pela Empresa, agudizando os problemas já identificados, mais gerando, a médio-prazo, perdas de postos de trabalho.

34.º

Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a ciente da necessidade de proteção especial que os trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem! optou por não recorrer às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela proteção da parentalidade a prestar atividade ...

35.º

Atenta, ainda, a perceção de que um adequado acompanhamento de filhos menores, na aceção da proteção da parentalidade, não se compadece com entradas variadas de dia para dia durante o mesmo turno (sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos), ou de uma variedade de horas de entrada na sequência de turnos que o trabalhador integrado no mesmo horário tem de percorrer, são estes horários de trabalho especiais em relação aos restantes horários de trabalho existentes na organização laboral da ..., porquanto:

- a) preveem um número reduzido de entradas e saídas possíveis em ..., sendo que as entradas durante os dias que constituem os turnos são, com uma maior incidência, fixas;*
- e*
- b) para além disso, **não preveem a prestação de trabalho no período noturno entre as 20 horas de um dia e as 7h30 horas do dia seguinte**, independentemente de os(as) trabalhadores(as) requerentes preencherem ou não os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 60.º do Código do Trabalho.*

36.º

Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a ..., na perspetiva de custos adicionais necessários para atingir aquelas metas, o que, no entanto, não impediu a ... de conceder à trabalhadora ... o horário flexível ... referido supra.

37.º

Desta forma, é lógico concluir que a atribuição de um horário de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho apenas de 2ª a 6ª feira, com folgas fixas aos sábados e domingos iria agravar a cobertura nestes dias, conduzindo a uma maior necessidade de ajuste do horário de trabalho habitual naquele sector, acentuando o desequilíbrio entre trabalhadores já existente, com diminuição das folgas ao fim de semana para os

trabalhadores não abrangidos por “horários especiais”, penalizando ainda mais os restantes trabalhadores da área.

38.º

A trabalhadora ... requereu a prestação de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho de 06h00/dia em cinco dias da semana, o que perfaz um total 30h00/semana, o que consubstancia um período superior à metade do tempo completo praticado na empresa que corresponde a 37h30/semana.

39.º

Para além disso, escolheu a trabalhadora ..., numa empresa com laboração continua, os dias da semana em que pretende trabalhar, bem como o horário de entrada e de saída.

40.º

Neste contexto, não só o pedido da trabalhadora ... não tem enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho a tempo parcial previstos no artigo 55º, nº 3 do CT, por exceder o limite de metade do tempo praticado a tempo parcial, como, com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, o pedido nem sequer pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT.

41.º

Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível,

42.º

Tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56º e 57º do CT.

43.º

Designadamente, nos termos do disposto no nº 2 do art.º 56º do CT, que ora transcrevemos: “Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites (sublinhado nosso), as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.”, sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanto às horas de início e de termo do período de trabalho.

44.º

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pela Trabalhadora ..., especialmente num contexto de laboração continua com é a da ..., equivale a uma

elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212º e 217º do CT, cuja competência está adstrita ao empregador e não ao trabalhador.

45.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho de terça-feira a sexta-feira, em horário das 07h30-13h30, ora apresentado pela trabalhadora ... não tem enquadramento nem no regime da prestação de trabalho a tempo parcial do artigo 55º, n.º 3 do CT, nem no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, não estando, conseqüentemente, o sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador.

46.º

Sem prejuízo, é manifesto o impacto que a atribuição de horários especiais tem em toda a operação da ..., pois os mesmos implicam uma menor flexibilidade e, conseqüentemente, levam a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores para fazer face às necessidades operacionais diárias.

47.º

Para além disso, as ineficiências operacionais naquela equipa de trabalho só poderiam ser colmatadas com o reforço de recursos humanos naquela equipa de trabalho, o que não exigível à Empresa, agudizando os problemas já identificados.

48.º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário de trabalho a tempo parcial de 30h00/semana de Segunda-feira a Sexta-feira (das 07h30-13h30) à trabalhadora ..., com fundamento em incumprimento dos requisitos legais previstos nos artigos 55º e 56º do Código do Trabalho, sem prejuízo das exigências imperiosas do funcionamento da Empresa supra melhor explicitadas. (...)"

1.4. Notificada da intenção de recusa, a requerente, por carta registada de 27.01.2020 remeteu a sua apreciação, que foi rececionada na entidade empregadora em 31.01.2020, nos seguintes termos:

"(...) Ex.mos (as) Senhores (as),

*Por referência à comunicação n.º 0072, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua **APRECIÇÃO**, o que faz com os fundamentos seguintes:*

I – Do pedido e seus Fundamentos:

1. A Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável aos seus filhos, (...), nascido a 9 de agosto de 2015 e (...), nascido a 6 de outubro de 2018 até que completem 12 anos de idade, nos termos do art.º 56.º, n.º 1 do CT.

De acordo com o fundamento no não enquadramento no artigo 55.º, n.º 3, a Requerente está de acordo, embora a empresa tenha optado por ter concedido horários de 6h diárias a outros colaboradores.

Deste modo, retira o pedido de trabalho a tempo parcial, mantendo o horário atualmente atribuído de entradas entre as 7h30 e saídas entre as 16h00 e as 16h30, com uma hora de refeição, deixando apenas as folgas de serem rotativas, passando o período de trabalho a ser de segunda-feira a sexta-feira, excluindo feriados, com folgas ao sábado e domingo. Em alternativa, se for mais conveniente para a empresa algumas entradas poderão ser feitas entre as 6h00 e 7h00, respeitando sempre as 7h30 de trabalho exigidas pela mesma.

3. Vieram V. Ex.as manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Ora vejamos,

4.

A trabalhadora, ora Requerente, é mãe dos dois menores supramencionados, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, conforme já foi demonstrado no pedido inicial.

5. Porém, com o seu horário trabalhando aos fins-de-semana, a Requerente tem imensas dificuldades em conseguir assegurar os cuidados de assistência necessários, como também já expôs no pedido inicial.

6.º

O horário flexível, balizado nos períodos mencionados, possibilitaria à progenitora o exercício dos seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento dos seus filhos, o que não pode ser descurado. Esta proteção tem uma vertente moral, mas também legal, uma vez que a Requerente pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres.

II - Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa

Por Impugnação

7. Embora sem conceder, desde já se impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.

Vejamos que,

8.

A proteção da maternidade e da paternidade constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

9. Por conseguinte, o empregador apenas pode recusar o pedido feito com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se dirá que tais “exigências imperiosas”, para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.

10. As necessidades operacionais permanentes da empresa são asseguradas por cerca de seiscentos trabalhadores da ... que trabalham na área de ..., não esquecendo as cerca de duas centenas em regime de prestação de serviços, pelo que a Requerente não aceita que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

11. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., é importante referir que os planos de exploração das companhias são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

12. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade.

Desde já,

13. Impugnam-se todos os quadros e gráficos juntos, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos da Requerente.

14. Na recusa, a empresa argumenta que o Domingo é o dia de maior operação, bem como de maior carência de recursos humanos.

15. Ora, se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam ser em maior quantidade, é a mesma que tem a responsabilidade de fazer novas contratações para suprir os períodos alegadamente em falta, bem como em gerir os já existentes.

16. Aliás, só assim se perceberia o argumento de que existe, por parte da empresa, uma tentativa de não penalizar social e familiarmente os restantes trabalhadores.

Mais,

17. A empresa pretende fazer valer o argumento de que a atribuição de horários flexíveis ou “especiais” geram ineficiência operacional, porém, não é a Requerente que tem que ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) pela gestão de

recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, a responsabilidade é da empresa.

18. É referido na recusa que existe um considerável número trabalhadores afetos à área de ... a beneficiar de horários especiais e que tal leva a ineficiências e perda de otimização na organização dos trabalhadores.

19. A Requerente não sabe (nem tem que saber) como foram apurados tais dados, pelo que os impugna.

20. O mesmo se dirá quanto aos gráficos apresentados relativamente à cobertura “de uma segunda-feira” (fig. 5), sendo que poderá ser uma “qualquer” segunda, não se conseguindo extrair quaisquer conclusões objetivas.

21. Ao contrário do que foi alegado por V. Ex.as., a pretensão da Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que “entende-se 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 diário (n.º 2 do artigo 56.º do CT).

22. Porém e apesar da letra da lei, V. Ex.as vêm dizer como argumento para a recusa que a trabalhadora “escolheu os dias da semana” e o “horário de entrada e de saída”.

23. De facto, é mesmo isso que a lei manda estipular: as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário.

24. Argumenta também a empresa, que esta “verdadeira escolha” equivale a uma elaboração/alteração ao horário que compete ao empregador.

25. O que a ... se esquece é do preceituado no art.º 56.º, n.º 3, al. b), que refere que tal horário flexível - o mesmo que compreende as horas de início e de termo do período normal de trabalho que garante a flexibilidade com as suas responsabilidades parentais - é elaborado pelo empregador indicando os períodos para início e termo.

26. Como se percebe, o pedido da Requerente está compreendido nos termos da lei e em nada a extravasa.

27. Na recusa (arts. 43.º e seguintes), ainda são enfatizados os “limites” a que a trabalhadora está sujeita, não explicando porque não poderia fazer aquele horário, se a empresa é de laboração contínua e se existe trabalho nos períodos horários peticionados.

Por fim,

28. A flexibilidade não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso se verifica, pois trata-se da prestação de cuidados a duas crianças pequenas.

29. Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante “a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 1, que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário” - outra conclusão não se poderia retirar.

30. Aliás, nem se entende como pode a empresa posicionar-se contra o horário petitionado, argumentando que este tipo de horário (com entradas a horas e saídas certas) não configura um pedido de horário flexível, quando depois contrapõe a concessão de um horário com horas de entradas e saídas bastante semelhantes e fixas (mas com folgas rotativas).

31. Será ainda de referir que o tipo de horário petitionado existe na empresa, pelo que, com o devido respeito, a argumentação não poderá proceder.

Termos em não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa, devendo ser concedido à Requerente o horário petitionado face a todos os fundamentos expostos. (...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “(...) 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 (...)”.

2.2. 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”.

2.3. 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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.

2.10. 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. 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; (…)”.

2.12. 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.

2.13. 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).

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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” .

2.19. 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.

2.20. 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.

2.21. 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

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

2.22. 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 consubstanciar 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.

2.23. 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.

2.24. 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 trabalhador/a 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. 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.

2.26. 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 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.

2.27. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta, no pedido inicial, solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível e parcial.

2.28. Indica que pretende prestar a sua atividade com entrada às 07h30 e termo às 13h30, de segunda a sexta-feira, excluindo feriados e folgas ao fim de semana.

2.29. Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de duas crianças com idades inferiores a 12 anos, a saber: com 4 (quatro) e 2 (dois) anos de idade, a quem precisa de prestar assistência e com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.30. Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora altera o seu pedido inicial, prescindido do horário a tempo parcial.

2.31. Solicita desta forma, um regime de trabalho em horário flexível, indicando que o horário que pretende praticar, será com entradas às 7h30 e saídas entre as 16h00 e as 16h30, de segunda a sexta-feira, com exclusão de feriados e fins de semana. Propõe ainda em alternativa, entradas entre as 6h00 e as 7h00.

2.32. 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.

2.33. No que respeita à intenção de recusa notificada à requerente, de facto, analisados os fundamentos invocados pela entidade empregadora, assiste-lhe razão, porquanto, a trabalhadora no pedido inicial, solicita um regime de trabalho a tempo parcial.

Vejamos,

2.34. Analisado o pedido inicial da requerente, afere-se solicita um regime de trabalho a tempo parcial, contudo, o mesmo não se encontra formulado cumprindo os requisitos constantes do artigo 55.º do CT, mormente, o período normal de trabalho diário, que, nos termos do disposto no n.º 3 da disposição legal, corresponde a metade do praticado a tempo completo, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, o que, *in casu*, não se verifica.

2.35. Tal entendimento verifica-se igualmente relativamente aos restantes requisitos constantes do artigo 55.º e 57.º do CT, de que fazem depender o regime de trabalho a tempo parcial.

2.36. Ora, não obstante a trabalhadora na apreciação à intenção de recusa, ter alterado o seu pedido para um regime de trabalho em horário flexível, indicando o horário que pretende ver ser elaborado, aferindo-se ainda que o mesmo compreende a amplitude horária correspondente ao período normal e semanal de trabalho, o certo é que a entidade empregadora, aquando da elaboração da intenção de recusa, fê-lo relativamente ao pedido inicial e consequentemente, ao pedido em regime de trabalho a tempo parcial elaborado.

2.37. Ora, não tendo a entidade empregadora tido oportunidade de se pronunciar quanto ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, elaborado pela requerente na apreciação à intenção de recusa, parece-nos que, tal pedido não poderá ser atendível, nem tão-pouco ser apreciado, porquanto tal consubstanciaria violação o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.38. Quanto aos demais fundamentos invocados pela entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada, face ao acima descrito.

2.39. Desta forma e face ao acima descrito, a trabalhadora, poderá, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando os turnos existentes no serviço onde exerce funções.

2.40. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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

3.2. A trabalhadora, poderá, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

3.3. Recomendar à empresa ..., que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no artigo 56.º, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE FEVEREIRO DE 2020, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – IN, QUE APRESENTOU DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANASCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.

“Declaração de Voto da CGTP

Processo 536-FH/2020

A CGTP vota contra o presente parecer por se entender que não existem objetivamente demonstradas razões que justifiquem a recusa e ainda que não exista a impossibilidade de a trabalhadora corrigir o pedido inicialmente

solicitado e não vemos que a entidade empregadora não possa pronunciar-se afirmativa ou negativamente, ou seja, aceitando o novo horário ou rejeitando-o.”