

PARECER N.º 145/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.

Processo n.º 819-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 17.02.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, a exercer funções de ...

1.2. Por ofício datado de 24.01.2020 a trabalhadora submeteu o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(...) Assunto: Pedido de Horário Flexível

Exmos. Senhores,

Venho, por este meio solicitar a V. Ex.as nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 56.º e 57.º do CT, que aceitem o meu pedido de alteração de horário de trabalho, pelos seguintes fundamentos:

1 – Fui mãe há cerca de 10 meses;

2 – O meu horário de trabalho a tempo inteiro não é compatível com a organização e as necessidades do agregado familiar, em particular os cuidados que tenho de prestar ao meu bebé.

Assim, e pelos motivos acima referidos, venho, propor alteração do meu horário de trabalho nos seguintes termos:

*2.ª feira: **actual:** 10h-12h; 14h-20h – **manter o mesmo horário;***

3.^a feira: **actual:** 8h-12h40m; 14-19h20m – **passaria para:** 8h-12h40m; 14h-17h20m;

4.^a feira: **actual:** 8h-12h40; 14 – 17h20m – **Manter o mesmo horário;**

5.^a feira: **actual:** 14 – 20h – **Passaria para:** 8h – 12h40m; 14h – 17h20m;

6.^a feira: **actual:** 8h – 12h40m; 14h -17h20m – **manter o meso horário.**

Fico a aguardar a v/ resposta.

Sem mais de momento, subscrevo-me atentamente de V. Exas (...)”.

1.3. Por ofício datado de 03.02.2020, a trabalhadora foi notificada de que o pedido não cumpria com os requisitos formas, nos termos a seguir transcritos:

“(...) Exma. Senhora

Serve a presente para informar que o seu pedido não cumpre os formalismos legais, pelo que é indeferido.

Além disso, recordamos-lhe que no passado dia 28/08/2019 requereu a alteração de horário, a qual lhe foi deferida.

Sem outro assunto de momento, com os meus respeitosos cumprimentos (...)”.

1.4. Por ofício datado de 10.02.2020, a trabalhadora aperfeiçoou o pedido, nos termos a seguir transcritos:

*“(...) **Assunto:** Horário flexível*

Venho por este meio, no seguimento da V/missiva datada de 03/02/2020, manifestar a minha discordância quanto aos argumentos e conteúdo avançado por V. Ex.^a para rejeição do meu pedido de horário flexível, senão vejamos:

a) Sou vossa funcionária atualmente a usufruir do regime de lactante;

b) O meu filho é menor com idade inferior a 12 anos;

- c) Vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho;*
- d) Indiquei claramente o horário pretendido;*
- e) O pedido efetuado cumpriu o prazo de antecedência legalmente previsto;*
- f) Conforme foi por mim transmitido a V. Ex.^a, o início do regime será, previsivelmente, no dia 16 de março de 2020 que, coincidirá, com o fim do prazo legal de amamentação;*
- g) O início do prazo poderá, eventualmente, ser prorrogado caso se mantenha a amamentação para além do mesmo, o que será medicamente atestado;*
- h) O termo do prazo será o indicado por lei, até ao menor perfazer a idade de 12 anos.*

Importa, ainda, referir que ao contrário do que é dito na vossa missiva, no transacto dia 28/08/2019 não foi requerida qualquer alteração de horário de trabalho, mas sim o exercício do direito de amamentação previsto na lei e ao qual V. Exa acedeu.

O indicado regime de amamentação não é confundível com o atual pedido de horário flexível, pelo que, tal argumentação não pode colher.

Assim, e na esperança de que venham a analisar novamente o meu pedido e que resulte numa resposta positiva às minhas necessidades anteriormente expostas, agradeço a atenção dispensada (...)"

1.5. Por ofício datado de 12.02.2020, a entidade empregadora apresentou o indeferimento do pedido apresentado pela trabalhadora requerente, nos seguintes moldes:

Assunto: Horário Flexível

Exma. Senhora,

Na sequência da sua carta datada de 10-02-2020, somos a esclarecer o seguinte:

Mais uma vez reiteramos que o seu pedido não cumpre os formalismos legais, pelo que é indeferido por esta entidade.

*Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o **trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário**». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «**os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)**» (alínea b), n.º 3, artigo 56.º do CT).*

Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador (alíneas a) e h) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

Acréscce que,

Conforme indica o n.º 1 do artigo 57.º do CT, o pedido de horário flexível deverá, entre outros, ser solicitado por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicação do prazo previsto de duração e acompanhado de uma declaração na qual conste que o filho vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.

*Desde logo constata-se que **o seu pedido não observa os requisitos formais** estabelecidos pelo regime já referido do Código do Trabalho, o que determina o seu indeferimento.*

Em primeiro lugar, o pedido remetido não se fez acompanhar da declaração na qual conste que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação.

Com efeito, o art.º 57.º do CT exige que o trabalhador requerente do pedido de horário flexível declare que vive com o menor em comunhão de

mesa e habitação, não bastando, por conseguinte, a indicação da composição do agregado familiar, nem tampouco uma declaração emitida por uma terceira entidade que atesta a composição do agregado familiar.

Acresce que igualmente no seu pedido não fez acompanhar declaração na qual conste que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de horário flexível ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

Ora, estes são alguns dos elementos obrigatórios que deverá acompanhar o pedido resultando daí a sua improcedência.

Por outro lado, no seu pedido não define período temporal algum que possa nortear a decisão da entidade empregadora, isto é, não indica o momento a partir do qual pretende que horário produza efeitos.

Por último, não menciona qual a duração expectável das sobreditas circunstâncias, obstando a que o empregador possa avaliar quais as implicações da aplicação dessa medida, perante tanta incerteza.

Mas mesmo que o horário flexível seja aplicável às situações em que os filhos são menores de 12 anos, a verdade é que nunca se poderá admitir, ainda que por mero exercício de raciocínio, que tal horário se pudesse estabelecer para além dos 12 anos da criança.

Em suma o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, tanto pela ausência de conteúdo como pela falta dos elementos que, formalmente o deverão acompanhar, de tal modo que não poderá proceder a sua pretensão.

*Além disso, recordamos-lhe que no passado dia 28/08/2019 requereu a alteração de horário, **a qual lhe foi deferida.***

Refira-se que no seu pedido de 28/08/2019 V. Ex.^a refere o seguinte: “Eu, (...), ... na (...), venho por este meio apresentar a **alteração de horário**, por mim sugerida à entidade patronal, em função de licença de amamentação que terminará a 16 de março de 2020. Será realizado o seguinte horário:

- Segunda-feira: 10h-12h, 14h-18h
- Terça-feira: 8h-12h40, 14h-17h20
- Quarta-feira: 8h-12h40, 14h-17h20
- Quinta-feira: Livre
- Sexta-feira: 8h-12h40, 14h-17h20”

Ou seja, V.^a Exa. **requereu expressamente alteração de horário**, que lhe foi concedida.

A licença de amamentação é distinta do pedido de horário flexível referindo expressamente a lei (Art.º 47/3 CT) que “A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada”.

Ainda sem prescindir, e no que diz respeito às exigências imperiosas da empresa para a recusa do pedido:

Com efeito, V. Exa. exerce funções inerentes à categoria de ...

Note que V. Exa. pretende, com exceção da Segunda-feira, que o seu horário de trabalho termine por volta das 17:00h.

Como bem sabe, além de V. Exa, existem nesta entidade outros 8 trabalhadores a exercer as mesmas funções de ...

O período do dia com maior afluência de utentes verifica-se se Segunda e Sexta-Feira, entre as 17h00 e as 20h00.

As sessões de ... efetuam-se na sua grande maioria entre esse intervalo de tempo.

Significa isto que, nos momentos de maior afluência de utentes, como sucede entre as 17h00 e as 20h00, é imperiosa a sua presença, sob pena de em momentos anteriores não lhe ser assegurada qualquer sessão de ..., dado que poucos são os utentes que realizam ou marcam sessões para períodos anteriores às 17horas.

Acresce que, como o período do dia com maior afluência de clientes verifica-se, entre as 17h00 e as 20h00, caso lhe fosse concedido o horário pretendido, tal carretaria uma sobrecarga enorme sobre os restantes 8 colegas, causando, inevitavelmente, a insatisfação da restante e reduzida equipa.

Como bem sabe, no setor em que labora, é imperioso assegurar um bom atendimento, sem demoras nem atrasos aos utentes.

Também a especificidade da sua função, tornam muito difícil proceder à substituição de V. Exa, e isto porque como bem saberá os utentes apreciam durante todo o tratamento em seguirem seguidos pelo mesmo terapeuta que o acompanha desde início, conhece as suas rotinas, as suas necessidades e os seus métodos.

Substituir V. Exa iria criar um enorme desagrado aos utentes, diversas queixas e até perda de utentes.

Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de horário flexível.

Por último, damos-lhe conta que este assunto é nesta data remetido para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com vista à emissão de parecer, sendo que, após emissão do referido parecer, o mesmo ser-lhe-á comunicado.

Sem outro assunto de momento, com os meus respeitosos cumprimentos (...)"

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 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”.

2.5. 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 arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *"Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país."*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

2.11. 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 subseqüentes 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

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,

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

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 solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja elaborado o seguinte horário de trabalho:

- 2.ª feira: das 10h às 12h e das 14h às 20h;
- 3.ª, 4.ª, 5.ª e 6.ª feira: das 8h às 12h40 e das 14h às 17h20;

Refere para o efeito, que foi mãe há 10 meses e que a organização dos tempos de trabalho existentes, não é compatível com as necessidades do agregado familiar, em particular os cuidados que tenho de prestar ao bebé.

2.28. Na comunicação de 03.02.2020, a entidade empregadora refere que indefere o pedido apresentado pela trabalhadora porquanto, o mesmo não cumpre com os formalismos legais, sem, contudo, concretizar quais.

2.29. Assim, a trabalhadora na sua comunicação datada de 10.02.2020 vem aperfeiçoar o seu pedido, cumprindo com todos os requisitos formais exigidos pelos artigos 56.º e 57.º

do Código do Trabalho³, senão vejamos:

2.30. A trabalhadora indica o horário em que pretende trabalhar, cumprindo desta forma o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do CT.

2.31. Quanto à apresentação do pedido, por escrito, com a antecedência de 30 dias - Cfr. n.º 1 do artigo 57.º do CT, cumpre esclarecer que este prazo não tem que ser invocado pelo/a trabalhador/a, pois, serve apenas para o empregador e o/a trabalhador/a saberem que, no caso do seu pedido ser atendido, só entrará em vigor depois de decorridos 30 dias após a apresentação do pedido.

2.32. No que concerne ao disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, relativamente à indicação do prazo previsto para a aplicação do regime de horário flexível, apesar de a trabalhadora no seu pedido inicial não indicar tal prazo, fá-lo na sua missiva de 10.02.2020 indicando que pretende usufruir do direito a trabalhar em regime de horário flexível até ao menor perfazer a idade de 12 anos. Todavia, ainda que não o fizesse, a CITE tem entendido que, na falta de indicação do prazo previsto para o horário flexível, por parte do/a requerente, deve entender-se que este/a pretende aquele horário até cessar o motivo que justificou o pedido ou até a criança perfazer 12 anos de idade, sem prejuízo, da situação ser reavaliada, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário.

2.33. Por último, quanto à declaração da qual conste que o/a menor vive com a trabalhadora em comunhão de mesa e habitação, refira-se que apesar de a requerente não o declarar expressamente, o mesmo pode facilmente extrair-se do seu pedido, considerando a idade do menor e o alegado quanto à necessidade de lhe prestar cuidados.

2.34. Sem prejuízo do exposto, a trabalhadora naquela missiva de 10.02.2020, vem

³ Sobre os requisitos necessários à apresentação do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, veja-se o ponto 2.13 do presente parecer.

declarar expressamente que vive com o seu filho em comunhão de mesa e habitação, pelo que também este requisito se considera cumprido, uma vez que a lei não exige a apresentação de qualquer comprovativo.

2.35. Com efeito, entende-se que a trabalhadora cumpriu com todos os requisitos legais e formais necessários à apresentação do pedido de horário flexível.

2.36. 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.

2.37. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual “só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação

excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.38. Na sua intenção de recusa, a entidade empregadora, em suma, vem referir o seguinte:

2.38.1. A trabalhadora requerente exerce as funções de ..., existindo naquela entidade mais 8 trabalhadores/as com aquela categoria Profissional.

2.38.2. O período de maior afluência de utentes verifica-se de segunda a sexta-feira, entre as 17h00 e as 20h00, e as sessões de terapia realizam-se na sua grande maioria nesse intervalo horário, tonando-se imperiosa a presença da trabalhadora requerente sob pena de em momentos anteriores não lhe ser assegurada qualquer sessão de

2.38.3. Considerando a maior afluência de utentes naquele período horário das 17h00 às 20h00, caso fosse atribuído o horário solicitado à trabalhadora requerente, tal acarretaria uma sobrecarga enorme para os/as restantes 8 colegas.

2.38.3. Por último, refere o empregador que atendendo às especificidades da função de ... se torna muito difícil proceder à substituição da trabalhadora, uma vez que os/as utentes apreciam ser seguidos pelo/a mesmo/a terapeuta desde o início da terapia.

2.39. Com efeito, cumpre esclarecer que o circunstancialismo factual descrito pelo empregador não cumpre os requisitos enunciados no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que a entidade empregadora se limita a fazer meras alegações genéricas e abstratas sem alegar e demonstrar de que forma, a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

2.40. A verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados,

nomeadamente através da junção do mapa de horários, a indicação do número de utentes que são acompanhados/as pela trabalhadora requerente e em que dias e/ou períodos do dia em que esses/as utentes têm agendadas as terapias e quais os/as utentes que deixariam de ser seguidos pela trabalhadora requerente em virtude do usufruto daquele horário solicitado.

2.41. No que concerne ao alegado pela entidade empregadora relativamente à eventual sobrecarga para os/as restantes trabalhadores/as, em virtude da trabalhadora não se encontrar disponível para trabalhar no período das 17h00 às 20h00 salvo à segunda-feira, cumpre esclarecer que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.42. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.43. 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.