

PARECER N.º 390/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 3426-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 27.07.2020, da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ...

1.2. Por carta datada de 22.06.2020 a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“Ex.mo Sr.(a)

Assunto: Pedido de alteração de horário

Eu, ..., funcionária do ..., solteira, contribuinte n.º (...), residente em (...), telemóvel (...), mediante a mudança de horário de todos os funcionários ..., venho por este meio solicitar-vos a atribuição de um horário de trabalho mais flexível (horário seguido), uma vez que sou mãe de um menino de apenas 2 anos de idade que precisa do meu apoio, assistência, acompanhamento e porque não tenho mais ninguém a quem recorrer, é de se referir ainda que o pai do meu filho trabalha à noite e não tem como me ajudar.

Agradeço desde já pela vossa compreensão (...).”

1.3. Através de carta datada de 09.07.2020, as mandatárias da trabalhadora dirigiram-se à entidade empregadora, nos termos que se transcrevem:

Exmo(a). Senhor(a),

Foi este escritório contactado pela Senhora ..., para tratar das questões inerentes ao vosso contrato de trabalho firmado com esta empresa.

Conforme já foi informada a vossa empresa, nossa cliente possui um filho de apenas dois anos de idade e que precisa dos seus cuidados e assistência, não tendo com quem deixar a criança durante à noite, considerando que o progenitor da criança trabalha em horário noturno.

Conforme preconiza a Constituição da República Portuguesa, que estabelece como garantia que "deve ser a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar", requer seja mantido o seu horário inicial de trabalho. (Artigo 59º da Constituição da República Portuguesa).

Tal garantia está igualmente assegurada no Código do Trabalho, no artigo 58º, que assegura ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito optar pelo regime de horário de trabalho flexível.

Diante do exposto, requer seja observada a preservação da família, o respeito à vossa dignidade como trabalhadora desta empresa e cumpridora das suas obrigações, sendo a sua intenção continuar a cumprir com os deveres inerentes ao seu contrato de trabalho e sem qualquer prejuízo para as funções exercidas, sem, contudo, prejudicar ou impossibilitar o seu cuidado e sua assistência indispensáveis para com o seu filho.

Neste sentido, requeremos que a nossa cliente, permaneça com o horário laboral praticado durante todo o contrato de trabalho, sem que a jornada seja repartida em dois turnos (diurno e noturno), sob pena de negligenciar aos cuidados com seu filho.

Por oportuno, requeremos resposta breve no prazo de 48 horas, considerando que a nossa cliente já foi notificada para iniciar com o novo horário de trabalho a partir da próxima segunda-feira.

Aguardando as suas prezadas notícias,

Subscrevem-se com os melhores cumprimentos,

As Advogadas”.

1.4. Através de carta de 10.07.2020, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, como se transcreve:

“Assunto: Resposta a pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível

Cara colaboradora,

Agradecemos e acusamos a recepção da S. carta, 22.06.2020, com o assunto “pedido de alteração de horário”, nos termos da qual solicita a atribuição de um horário mais flexível (“horário seguido”).

Acusamos ainda a recepção da carta remetida pela S. Advogada (Dra. ...), no dia 09.07.2020, sobre o mesmo tema. Salvo indicação sua em contrário, enviaremos cópia da presente comunicação à referida advogada.

Apesar de considerarmos que a carta remetida por V. Exa. não preenche os requisitos formais previstos no artigo 57.º n.º 1 do Código de Trabalho, tratámos a mesma como um pedido de autorização de trabalho “em regime de horário flexível”, conforme o mesmo se encontra ali previsto.

Assim, e em cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4 do mesmo artigo, cumpre-nos informar que a Empresa procedeu à detalhada análise do S. pedido e, nessa sequência, vem notificá-la da sua intenção de recusa do mesmo, pelos motivos que iremos expor em seguida.

Conforme demonstraremos, por força dos meios humanos necessários e disponíveis e do atual período de funcionamento do estabelecimento onde desempenha a sua actividade profissional, a aplicação do horário ("seguido") solicitado, afectaria o regular e eficaz funcionamento deste, motivo pelo qual não poderá ser aceite pela Empresa o horário flexível, nos termos propostos por V. Exa.

Actualmente, V. Exa. desempenha as funções correspondentes à categoria profissional ..., no estabelecimento denominado ..., o único explorado pela Empresa, sito ...

No exercício das suas funções, V. Exa. assume, entre outras tarefas, as funções de limpeza ..., e a cooperação na execução de ... da secção. Antes de mais, importa referir que, como é do conhecimento de V. Exa., em face do surto pandémico causado pelo novo Coronavírus (Covid-19) que estamos todos a enfrentar, e em cumprimento das instruções oficiais, o ... esteve encerrado e impedido de desenvolver a sua atividade económica entre o dia 16 de março e o passado dia 01.07.2020, data em que reabriu ao público, embora sujeito a diversas limitações do ponto de vista sanitário e regulamentar.

Neste sentido, e tendo em conta a quebra generalizada da procura no sector da ... durante este período de pandemia, a Empresa tem vindo a suportar quebras económicas e financeiras de enorme dimensão, e viu-se por isso obrigada a adoptar diversas medidas para tentar minimizar esta situação e assegurar o funcionamento do ... e, em última análise, a sua própria viabilidade a médio prazo.

Entre as medidas adoptadas, a Empresa tomou a decisão de reduzir o período de funcionamento do estabelecimento ... Assim, a partir do dia 01.07.2020, o ... deixou de funcionar de forma ininterrupta das 12:00h às 24h, passando a abrir entre as 12:00h e as 15:30h, e entre as 19:00h e as 23:00h, estando por isso encerrado entre as 15:30h e as 19:00h.

Em consequência, houve a necessidade de reajustar os horários de trabalho de todos os colaboradores, de forma a alinhar os mesmos com o novo período de funcionamento do ...

No seu caso particular, o S. horário de trabalho passou necessariamente a ser "repartido" em dois turnos, um das 10:30h às 14:30h e outro das 17:30h às 22h, conforme lhe foi comunicado no passado dia 22.06.2020.

Ora, na S. carta a que se responde solicita que lhe seja atribuído um horário "seguido", i.e. sem repartição em dois turnos, o que desde logo não se afigura possível tendo em conta o referido novo período de funcionamento do ..., que implica o seu encerramento entre as 15:30h e as 19h.

No período em que o estabelecimento se encontra encerrado - e estando o S. trabalho diretamente relacionado com limpeza e tratamento das loiças, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições - não existem quaisquer tarefas para desempenhar dentro do seu acervo funcional, pelo que não é viável que este período de encerramento faça parte do S. horário de trabalho.

Além disso, como é do S. conhecimento, a equipa de trabalhadores afecta ao estabelecimento encontra-se reduzida em consequência das referidas medidas adoptadas pela Empresa para combater os impactos negativos da pandemia na sua actividade. Como tal, neste momento, para além de V. Exa., apenas integra a equipa mais 1 (um) ... (em horário diferente do de V. Exa.), pelo que as suas funções são neste momento indispensáveis à prossecução da actividade da Empresa, que conta com a S. presença e empenho - pois de outra forma não é possível assegurar a limpeza ... durante os dois turnos.

Face aos motivos e fundamentos acima explanados, e a toda a situação excepcional que vivemos e que tanto tem prejudicado a actividade comercial da Empresa, não podemos de momento acolher a S. pretensão, uma vez que tal afectaria o regular e eficaz funcionamento do estabelecimento comercial.

No entanto, estamos ao dispor, até ao término do prazo legalmente previsto - de 5 (cinco) dias, cfr. n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho - para analisar a sua

apreciação aos fundamentos ora invocados, de forma a tentar encontrar uma solução alternativa que permita compatibilizar os interesses e necessidades de ambas as partes.

Sem outro assunto, apresentamos os melhores cumprimentos (...)”.

1.5. Por carta datada de 20.07.2020, a trabalhadora, através da sua ilustre mandatária, apresentou apreciação à intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“Exmos. Senhores,

Venho pelo presente em resposta à V/missiva de 13-07-20 remetida à M/ Constituinte, comunicar a V. Exa. que esta mantém a solicitação de exercer as suas funções em regime de horário flexível, em conformidade com o previsto no art.º 56º do Código do Trabalho, designadamente com a manutenção do horário que sempre exerceu: 08h-16h, com um dia de folga.

Em face do exposto, reiteramos que M/Constituinte tem a seu cargo, uma filha menor de 10 anos de idade que vive consigo e comunhão de mesa e de habitação, sendo que a guarda da menor encontra-se atribuída exclusivamente a seu cargo. Cfr. Doc. 1 que se junta.

Ora, os horários atribuídos, por V. Exas., nomeadamente, 10:00-14:30/17:30-22:00 e 12:00-15:30/19:00-23:00, não permitem que a M/Constituinte realize uma refeição com a menor, ou que a acompanhe na vida escolar, ou sequer que a acompanhe da hora de deitar.

Acresce que, conforme consta da regulação das responsabilidades parentais junta em anexo, a menor não tem sequer a presença do outro progenitor, em “substituição” da mãe nestas tarefas.

Efetivamente o horário proposto por V. Exa. conduziria a uma situação de desacompanhamento total da menor, durante todos os dias, salvo nos dias de folga, os quais, inclusivamente, raramente são praticados no fim de semana. Acontece

ainda que, o intervalo para descanso proposto, não permite sequer que a M/Constituinte se desloque para casa- sita na ...- e regresse atempadamente ao serviço, atenta a demora decorrente da escassez de transportes públicos naquele horário.

Por último, o mais gravoso é o facto de conforme é do conhecimento de todos nós, não existem estabelecimentos escolares ou ATL, no horário de trabalho noturno, proposto por V. Exas à M/Constituinte.

Sendo que a menor com 10 anos de idade não pode, em qualquer circunstância, ficar sozinha em casa nesse período.

Ou seja, a insistência por parte de V. Exas no exercício do horário constante da V/carta de 13-07-20, parece ignorar o exposto referente á vida familiar da Sra. ..., e exigir que esta opte entre a segurança e o bem-estar da sua filha ou a manutenção do emprego, sobretudo nestes tempos tão difíceis, conforme é reconhecido por V. Exas na carta de resposta.

Acresce que, a M/Constituinte, que tem a categoria profissional de ..., responsável pela limpeza ... - atento o carater indiferenciado dessas funções-não as possa realizar no horário solicitado pela trabalhadora, sendo certo que as suas funções (durante o período noturno) poderão ser praticados por outro colaborador.

Em face do exposto, solicitamos a V. Exas. a compreensão para a sensível situação descrita e a manutenção do horário anteriormente praticado e acima referido, sendo que, caso V. Exas. mantenham a intenção de recusa da prática do mesmo, seja dado cumprimento ao previsto no art. 57.º n.º 5 do CITE.

Na expectativa de prezadas notícias, apresentamos os melhores 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).

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

2.14. 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

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a

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

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/a 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 desígnios 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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho mais flexível (horário seguido), mais concretizando que pretende ver mantido o horário praticado durante todo o contrato de trabalho.

2.28. Alega para o efeito que precisa de prestar assistência ao seu filho de 2 anos de idade, não tendo com quem deixar a criança durante a noite.

2.29. 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.

2.29. Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem esclarecer que em virtude

da crise provocada pelo Covid-19, viu-se obrigada a adotar medidas que reduzissem o impacto económico e financeiro provocado pela quebra generalizada da procura no sector ...

2.30. Entre essas medidas, a empresa, a partir do dia 01.07.2020, deixou de funcionar de forma ininterrupta das 12h às 24h, passando a abrir entre as 12h e as 15h30 e entre as 19h e as 23h, estando encerrado entre as 15h30 e as 19h.

2.31. Em consequência, viu-se obrigada a reajustar os horários de trabalho de todos/as os/as trabalhadores/as, passando a trabalhadora requerente a exercer a sua atividade em dois períodos, a saber: das 10h30 às 14h30 e das 17h às 22h.

2.32. Mais adianta a entidade empregadora que não é possível atribuir um horário seguido à trabalhadora, tendo em conta o referido novo período de funcionamento do estabelecimento, que implica o encerramento entre as 15h30 e as 19h, uma vez que estando o seu trabalho diretamente relacionado com a preparação ..., não existem qualquer tarefas para desempenhar dentro do conteúdo funcional da trabalhadora não sendo viável que o período entre as 15h30 e as 19h faça parte do horário de trabalho da trabalhadora.

2.33. Com efeito, após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, com o alegado pela entidade empregadora na intenção de recusa, bem como a informação e documentação carreada para o processo em sede de instrução, verifica-se que o horário seguido e anteriormente praticado pela trabalhadora, deixou de existir no esquema organizativo da empresa.

2.34. Com efeito, e tal como se refere *supra* (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.35. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica “*per se*”, a desregulação dos mesmos.

2.36. Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.37. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.38. Sem prejuízo do exposto, importa salientar 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. Sem prejuízo de eventual acordo celebrado entre as partes, a trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário

flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e com respeito pela organização dos tempos de trabalho no ... onde exerce funções.

3.3. O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao trabalhador 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 EM 19 DE AGOSTO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA UGT - UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES