

PARECER N.º 419/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 3626-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17.08.2020, por correio registado datado de 13.08.2020, 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 na entidade empregadora supra identificada, com a categoria profissional de técnica de ...

1.2. Por carta datada de 10.07.2020, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...) Assunto: Pedido de horário flexível

Nos termos do disposto no artigo 56º da lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, venho informar V.S.ª Exas. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação da minha filha menor de 12 anos (...), pelo período de 2 (dois) anos com início a 10/08/2020.

Desta forma pretendo que as 8h/dia sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:

- De 2ª a 6ª feira, entre as 9h30 e as 18h30, com pausa para almoço das 13h às 14h.

*Mais declara sob o compromisso de honra que a menor acima referida vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação, sendo, aliás, a mãe quem tem o exercício das responsabilidades parentais, conforme doc. que se anexa.
Junta: cópia do assento de nascimento e acordo das responsabilidades parentais.
(...)"*

1.3. Por correspondência datada de 30.07.2020, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, com os seguintes fundamentos:

*"(...) Carta registada com AR
..., 31 de julho de 2020*

Assunto: Resposta à vossa missiva onde solicita horário flexível

Acusamos o recebimento da sua carta, a qual mereceu a nossa melhor atenção, e na qual nos solicita horário flexível de "2.ª a 6.ª feira, entre as 9h30 e as 18h30, com pausa para almoço das 13h às 14h", "pelo período de 2 (dois) anos com início a 10/08/2020".

Como é do seu conhecimento, a "...", sua entidade empregadora, dedica-se à ..., executadas por ...

V. Ex. é titular de um contrato de trabalho por tempo indeterminado de 40 horas semanais, celebrado em 12/06/2018, em que não se fixou, por acordo escrito entre as partes, qualquer cláusula de inalterabilidade do horário de trabalho sem acordo do trabalhador, podendo o empregador alterar o horário de trabalho, desde que respeite, como é o caso, as normas do Código do Trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho entre a ... e o SITESC que regem este sector da ...

Sendo uma empresa com anos de existência, sempre honrou os seus compromissos e se pautou por elevados padrões de ética e responsabilidade social para com os seus trabalhadores e clientes, a quem devemos, a final, a nossa existência.

Os desafios têm sido imensos, muitas vezes com prejuízo pessoal e patrimonial para os sócios, mas, ainda assim, temos conseguido honrar os nossos compromissos e manter uma imagem de excelência no mercado, facto que tem garantido a nossa atividade e permanência neste mercado de ...

Este ano de 2020 tem tido a singularidade de uma pandemia, com particulares exigências para todos e de todos se espera a adaptabilidade e compreensão necessária para fazer face a tamanhos desafios.

Como V. Ex. sabe, - tivemos de recorrer ao lay-off para continuar a lutar pela sobrevivência de todos os postos de trabalho, evitando despedimentos e, em última instância, o encerramento da própria empresa.

Em Portugal, o número de desempregados tem vindo a aumentar sucessivamente e o panorama que se adivinha para o final do ano será assustador para muitas famílias que, sem emprego, se verão numa situação complicadíssima.

A tudo isto queremos poupar os nossos trabalhadores e, por isso, não obstante as dificuldades operacionais da empresa, recorrendo ao lay-off conseguimos manter todos os postos de trabalho.

Como também é do seu conhecimento, esta empresa tem quatro trabalhadores, onde se inclui a senhora, sendo que um deles é "... " - cfr. atestado médico ... que atesta que à pessoa em causa foi atribuída em 2005, ...

Consideramos que faz parte da responsabilidade social de cada um de nós e de cada empresa contribuir para a reinserção social e para a participação ativa daqueles que são menos afortunados e que foram bafejados pelo infortúnio de ficarem numa situação de extrema ..., pelo que a ... contribui com a sua parte e contratou o trabalhador acima referido cujo contrato de trabalho por tempo indeterminado é anterior ao seu.

Não obstante as ausências necessárias e, por vezes até frequentes, para assegurar todos os ..., a responsabilidade social fala mais alto e, por isso, este trabalhador, ..., continua a merecer a nossa consideração e natural compreensão e a ter um horário mais permeável para aceder ...

Acresce que, apesar da conjuntura e da recessão económica que o país está a viver e que cremos se vai agravar consideravelmente a breve prazo, certo é que, com muito trabalho e dedicação, a ... conseguiu celebrar com a empresa ..., em regime de exclusividade, um contrato de ..., sito na ...

Contudo, a celebração deste contrato ... somente possível com a condição da nossa empresa assegurar o funcionamento ... aos sábados, entre as 9h00 e as 19h00, ressalvado o período de almoço situado entre as 12h e as 13h (cfr. declaração que ora se junta, mas que é do conhecimento de todos os trabalhadores da nossa empresa).

Desta condição para a celebração do contrato de ..., assim como as demais informações pertinentes para os trabalhadores e referentes a este contrato foi, obviamente, dado conhecimento a todos os trabalhadores da nossa empresa e foi o motivo que esteve na origem da alteração do mapa do horário de trabalho. Por causa desta exigência, a ... foi obrigada a alterar os horários (relativamente ao horário de trabalho anteriormente existente), sempre orientados e em estrita obediência à Convenção Coletiva de Trabalho entre a ... e o SITESC que nos rege mormente a cláusula 11 da CCT.

Deste modo, foi comunicado aos trabalhadores, onde se inclui a senhora, este novo horário de trabalho, a vigorar de segunda a sexta, entre as 09h48 e as 19h00, com período de almoço entre as 12h30 e as 14h30 e aos sábados, entre as 09h00 e as 13h00 - Cfr. novo mapa de horário de trabalho.

Mais foram informados esses trabalhadores de que, nesse período de funcionamento, cada um dos comerciais, com exceção do ... que assegura o período da tarde de sábado, ficaria responsável semanal e rotativamente por assegurar a abertura do ... referente ao ... supra referido, de segunda a sexta, entre as 16h40 e as 19h00, e aos sábados, entre as 09h00 e as 11h20.

Este novo horário, orientado por critérios objetivos, é certamente justo, equilibrado e razoável e por isso, deverá ser aplicado a todos os trabalhadores - homens e

mulheres - para uma justa repartição de deveres e direitos, assegurando a igualdade entre todos. A igualdade entre homens e mulheres, que é um princípio fundamental que promovemos e respeitamos, é uma igualdade não só de direitos, mas também de responsabilidade para com a sustentabilidade da empresa e a viabilidade dos postos de trabalho de todos os colegas ele trabalho.

Sabendo que uma criança como a sua filha, com quase oito anos de idade, que tem aulas de segunda a sexta, cremos que o horário sugerido a todos os trabalhadores de entrada às 09h48 é ainda mais confortável para si.

Certamente sabe, mas já agora iremos uma vez mais frisar que, este ..., entre os meses de janeiro a junho de 2020, foi responsável por 23% da faturação total da nossa empresa.

Uma vez mais repetimos, pois que já são do seu conhecimento estas informações e dados percentuais, que o facto da ... assegurar o funcionamento daquele ..., dada a grande exposição do mesmo e o vasto ... que o envolve - que não pertence apenas a uma ..., mas a várias - o potencial de ... e a previsibilidade de faturação da nossa empresa aumenta para 45%.

Está, assim, em causa a sustentabilidade da ... e a viabilidade dos respetivos postos de trabalho, caso não seja assegurada o novo horário de trabalho.

O horário solicitado por V. Ex. interfere com o regime de rotatividade laboral o qual deixará de se verificar adequadamente, daí resultando uma onerosidade para os outros trabalhadores com as mesmas funções e responsabilidades.

Pelo exposto, certamente compreenderá que não temos intenção de aceder ao seu pedido e que os motivos supra alegados pela entidade empregadora justificam esta recusa, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Acresce que, salvo melhor opinião, não obstante a sua filha residir com a senhora, certo é que continua a ter um pai presente na sua vida até porque as responsabilidades parentais respeitantes às questões de particular importância para a vida a criança são exercidas, em comum, por ambos os progenitores, o que significa que o tribunal teve em atenção a competência parental do progenitor - cfr. acordo de ...

Mais se refere no mesmo acordo que o pai pode visitar e estar com a filha sempre que entender. E se o pai não pode, sempre a menina terá ainda a ...

Não colocando de parte que V. Ex. escolha as horas de início e de termo da sua atividade, deve sempre ter em conta a margem de tempo definida pela empregadora.

Porém, o que V. Ex. veio pedir não foi um horário flexível, foi antes um horário fixo em que retirou ao empregador não só o direito que decorre da lei de estipular os horários de trabalho dos seus trabalhadores, como ainda lhe retirou qualquer margem para intervir na proposta que efetuou.

O direito a horário flexível consagrado no artigo 56.º do Código do Trabalho nada tem a ver com a escolha dos dias de trabalho e dos dias de descanso semanal.

Pelo exposto, não podemos aceder a seu pedido, sendo que esta comunicação de intenção de recusa será, caso V. Ex. não altere a sua posição, encaminhada para a CITE para que seja emitido o respetivo parecer.

Concluindo, consideramos que a proteção da parentalidade não pode colocar em causa a sustentabilidade da empresa e a viabilidade dos seus postos de trabalho, caso contrário consubstanciam uma restrição à livre iniciativa económica privada e uma clara ofensa ao direito constitucional à propriedade privada, nos termos do n.º 1 do artigo 61.º, mº 1 do artigo 86.º e artigo 62.º, todos da Constituição da República Portuguesa.

Em época de clara recessão ainda há empresas que se esforçam por manter os postos de trabalho, buscando no mercado novas oportunidades para manter as portas abertas, esperando dos seus colaboradores que continuem comprometidos, empenhados e colaborantes, tudo para que tal aconteça e o trabalho, sendo um bem escasso, continue a ser assegurado.

Este tem sido o nosso compromisso. (...)"

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação da trabalhadora.

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 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

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.

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 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 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicitou um horário flexível de segunda-feira a sexta-feira, das 9h30 às 18h30.

2.28. Fundamentou tal pedido pelo facto de ter uma filha menores de 12 anos de idade, com 8 (oito) anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.30. Juntou ainda, cópia do acordo das responsabilidades parentais, donde se afere que a menor tem a morada fixada na residência da mãe, podendo o *progenitor poderá estar com a menor sempre que entender, sem prejuízo das horas de descanso da mesma.*

2.31. A requerente solicita ainda, que tal horário se mantenha em vigor pelo período de 2 (dois) anos.

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. Ora, em sede de intenção de recusa vem a entidade empregadora recusar tal pedido, fundamentando, sucintamente da seguinte forma:

- Que o pedido de horário flexível que lhe foi dirigido pela requerente não constitui uma flexibilização do horário de trabalho, mas antes uma alteração

desse horário, que passaria a ser fixo.

- Que a requerente *é titular de um contrato de trabalho por tempo indeterminado de 40 horas semanais, em que não se fixou, por acordo escrito entre as partes, qualquer cláusula de inalterabilidade do horário de trabalho sem acordo do trabalhador, podendo o empregador alterar o horário de trabalho;*
- Que a empresa tem 4 (quatro) trabalhadores com a mesma categoria profissional da requerente, um ...;
- Que a entidade empregadora celebrou com uma empresa um contrato de exclusividade na ..., contudo, tal contrato só foi possível *com a condição da nossa empresa assegurar o funcionamento ... aos sábados, entre as 9h00 e as 19h00, ressalvado o período de almoço situado entre as 12h e as 13h*, de tal facto foi dado conhecimento a todos os trabalhadores, porquanto tal circunstância alteraria o horário de trabalho implementado. O novo horário seria entre as 09h48 e as 19h00, com período de almoço entre as 12h30 e as 14h30 e aos sábados, entre as 09h00 e as 13h00.
- *Que cada um dos comerciais, com exceção ... que assegura o período da tarde de sábado, ficaria responsável semanal e rotativamente por assegurar a abertura do ... referente ao ... supra referido, de segunda a sexta, entre as 16h40 e as 19h00, e aos sábados, entre as 09h00 e as 11h20.*

2.34. 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 solicitado pela trabalhadora, não existe no esquema organizativo da empresa.

2.35. 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.

2.36. Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica "*per si*", a desregulação dos mesmos.

2.37. Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido, podendo a trabalhadora, se assim o entender, elaborar um novo pedido, dentro do horário de funcionamento da empresa e tendo em conta os turnos existentes e em vigor na entidade empregadora.

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

2.39. 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. 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 em vigor na entidade empregadora.

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 POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 02 DE SETEMBRO DE 2020