PARECER N.º 476/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 4314/FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 08.09.2020 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 ..., no estabelecimento da entidade empregadora".

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora em 03/09/2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. a 18 de Maio de 2012, exercendo atualmente as funções profissionais de ... que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.

Ora, por motivo de ter um filho menor, de seis anos de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até o meu filho completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.° 1 do artigo 56.° do CT e na alínea a) do n.° 1 do artigo 57.° do CT).

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que o meu filho vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.° do CT).

Por último e, uma vez que se entende por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse de segunda a sexta-feira das 07:00 e às 16:00 horas, com intervalo para refeição das 13:00 às 14:00 horas, sendo os dias de descanso semanal sábado e domingo.

(...)"

1.3. A 24.08.2020 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

Em resposta à s/carta, datada de 30 de Julho e rececionada por nós em 03 de Agosto, somos a informar que temos intenção de recusar o seu pedido, pelas seguintes razões:

***1.°** Como sabe, o nosso estabelecimento (...), encontra-se em funcionamento durante 24h/dia e 365/dias por ano;*

***2.°** V. Exa. é a única trabalhadora com a categoria de ...;*

***3º** O horário que propõe, na prática, traduz-se em:*
(I) entrar mais cedo uma hora (às 07:00, em vez das 08:00), de segunda a sexta-feira;
(II) sair mais tarde uma hora (às 16:00. em vez das 15:00), de segunda a sexta-feira;
(III) deixar de trabalhar ao sábado

***4º.** Como bem sabe, no nosso estabelecimento não necessitamos de uma ... às 07:00, até porque os ... só começam a ser servidos após as 08 horas da manhã;*

***5.°** Caso começasse a trabalhar às 07:00, poucas ou nenhumas tarefas de ... tinha para executar nesse horário (07:00/08:00);*

***6.°** De igual modo, no nosso estabelecimento não necessitamos de uma ... após as 15h00, pelo que, após as 15h00 poucas ou nenhumas tarefas de ... tinha para executar nesse horário (15:00/16:00);*

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

7.° *Ao contrário, caso deixasse de trabalhar ao sábado, a empresa teria necessidade de contratar um ... para esse dia, uma vez que é impossível substituí-la nas suas funções de ..., porquanto é a única com essa categoria;*

8.° É imperioso, para o funcionamento do nosso estabelecimento (...), que V. Exa. preste trabalho ao sábado, porquanto é a única ... na empresa e os nossos utentes também tomam refeições ao sábado.

9.° *Se o seu pedido fosse aceite, tal significava que teríamos uma ... duas horas por dia (07:00/08:00 e 15:00/16:00), de segunda a sexta-feira, sem tarefas para executar e não teríamos ... ao sábado.*

10.° *As tarefas que executa (...) têm que ser executadas em dias e horários específicos, na medida em que é nesses dias e horários que os utentes tomam os refeições (não podemos dizer aos utentes que o pequeno- almoço começa o ser servido às 07:00 e que aos sábados não tomam refeições...).*

Por último

11.° *O objetivo da norma que permite solicitar o horário flexível é permitir ao trabalhador acompanhar e prestar assistência aos filhos menores de 12 anos;*

12.° *No horário que propôs, esse acompanhamento ao filho ainda resultava prejudicado, na medido em que iniciava o trabalho às 07:00 (não lhe permitindo acordar, dar o pequeno-almoço e preparar o menor para a escola) e saía às 16:00 (só podendo estar com ele uma hora mais tarde);*

13.° *Ao sábado, o seu companheiro e pai do menor não trabalha, isto é, pode estar com o menor até às 15h00 (hora de saída do seu local de trabalho), como esteve nos últimos seis anos, pelo que não existe qualquer necessidade de lhe prestar assistência inadiável.*

Assim, pelas razões expostas, que refletem exigências imperiosas de funcionamento da empresa, e impossibilidade de a substituir, somos a comunicar a nossa intenção de recusar o seu pedido.

(...)"

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, cujo teor se reproduz:

"(...)

A trabalhadora ora requerente através de missiva cujo teor se dá aqui por economia integralmente reproduzido, submeteu a V. Exas. um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra, lhe fosse concedida autorização para trabalhar em regime de horário flexível até o seu filho menor de seis anos completar 12 anos nos seguintes termos:

De segunda-feira a sexta-feira das 07.00h às 16.00h com folgas ao Sábado e Domingo.

Pelos "motivos" que expõem na missiva a que ora se respondem e que mais especificamente se rebaterão adiante, V. Exas. estranhamente manifestaram intenção de recusa à minha solicitação.

(...)

A requerente encontra-se casada e vive em comunhão de mesa e habitação com o seu cônjuge e filho menor, de 6 anos.

O horário do estabelecimento de ensino frequentado pelo menor encerra pelas 19. 00h em dias úteis e encontra-se igualmente encerrado todos os Sábados e Domingos.

O horário que (...) cumpre no presente momento envolve a sua prestação laboral a partir das 07.00h às 14.00h em dias úteis e aos Sábados.

O cônjuge da respondente não tem possibilidade de acompanhar e guardar o menor aos Sábados.

A contrário do que sucede presentemente, com o horário de trabalho flexível proposto, a arguida teria sempre o período a partir das 16.00h - momento em que regressa à sua residência - livre por dia, absolutamente essencial aos seus afazeres pessoais e sobretudo familiares e maternais.

Nomeadamente abria-lhe a possibilidade de recolher o seu filho do estabelecimento de ensino retro e cuidá-lo aos Sábados, bem como para o cumprimento dos restantes deveres sobretudo maternais de educação, cuidado e acompanhamento do mesmo, como supra se refere, menor.

O pai do seu filho não tem possibilidade de prestar esse acompanhamento ou apoio.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

O cumprimento pela requerente do seu atual horário de trabalho coloca-a numa posição em que deixa de dispor dos períodos supra aludidos para cuidar e acompanhar o seu filho.

Nessas horas o seu filho tem de ficar com a ora requerente, não havendo mais ninguém que o possa guardar e acompanhar não tendo a requerente qualquer solução para o acompanhamento do seu filho durante todo esses períodos e dias.

A requerente sugeriu tal horário em função do acompanhamento e guarda do seu filho menor e não tem qualquer intuito de prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento de V. Exas. nem de obter para si qualquer privilégio em relação às/aos demais colegas como parece ser essa a V/ interpretação.

(...)

Na verdade,

Por não serem verdadeiros, por desvirtuarem a verdade, ou por não passarem de meras imputações genéricas, abstratas, conclusivas, asserções jurídicas ou juízos de valor sem qualquer sentido ou cabimento impugna o trabalhador todos os artigos da reclamação deduzida.

Com efeito, a requerente faz por demonstrar a impossibilidade de prestar trabalho no horário a que presentemente se encontra adstrita, uma vez que, como de resto é do V/ conhecimento, não tem familiares, nem qualquer outra pessoa, nas proximidades da área em que reside, que possam recolher o menor na escola ou acompanhá-lo no período que se segue ao seu encerramento e aos Sábados, bem como não é do seu conhecimento qualquer instituição que preste este serviço e ainda que assim sucedesse, certamente não conseguiria suportar os encargos e custos inerentes a tal.

Por outro lado, considerando a estrutura e modo de funcionamento da empresa, não resulta fundamentação apresentada, por V. Exas. a impossibilidade de substituir a trabalhadora, ou mesmo uma necessidade imperiosa e prejudicial para V. Exas de contratar nova colaboradora para substituir a Requerente no período em que está ausente.

Com efeito, existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Aliás nos períodos de ausência da requerente — férias, folgas, baixas ou quaisquer outros, é um dado adquirido que a o serviço não saiu prejudicado por tal circunstância.

Ademais, mesmo que os números apresentados por Vexas. correspondessem à realidade e frise-se não correspondem, tomando os mesmos em consideração não se percebe, nem Vexas. o explicam com factos concretos porque é que a circunstância da requerente passar a desempenhar as suas funções no horário que requer iria prejudicar o serviço na empresa.

Limitam-se a genericamente assim o arguir sem, no entanto, descreverem as razões e fundamentos em concreto que justificam tal conclusão.

Aliás a Requerente, já cumpriu um horário de trabalho com entrada às 07.00h, tendo sempre tarefas de ... a partir desse período bem como o tem entre as 15.00h e as 16.00h ao contrário do falsamente alegado por Vexas. que admitem que o volume e quantidade do serviço sofre — como de resto sucede em todas as empresas e é do conhecimento geral — diversas oscilações pelo que cingirem-se às afirmações vertidas na V/ resposta é meramente conclusivo e insuficiente.

E assim sendo, face ao exposto, e ao que crê a requerente, não resultam evidentes as necessidades imperiosas da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo certo que ao contrário do imposto legalmente as alegações da empregadora nessa matéria ou são genéricas, abstratas e vagas, amputadas de qualquer facto concreto que as materialize o consubstancie, ou têm por base meras hipóteses e juízos de valor sem qualquer sentido.

(...)

Razões pelas quais nada obsta a que o requerimento apresentado de flexibilidade de horário seja aceite nos termos formulados de acordo com as necessidades da requerente e do menor.

(...)"

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, sem qualquer elemento documental a acompanhar o processo.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.2 O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho".

2.3 A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.4 A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as "*políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres*"

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

(Considerando 6), que "*a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres*" (Considerando 10).

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

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

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

"*1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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

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

2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação".

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

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

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo

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

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas".

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

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.13 No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, das 07h00 às 16h00m, com intervalo de descanso de 1 hora, de segunda a sexta-feira, para prestar apoio, assistência e acompanhamento a filho de 6 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, até este perfazer 12 anos.

2.14 Fundamenta o seu pedido no facto do estabelecimento de ensino do seu filho estar encerrado aos sábados e o progenitor do filho não poder dar o devido apoio e acompanhamento ao menor.

2.15 Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.

2.16 E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.17 A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.

2.18 Refira–se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

2.19 Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 8 horas diárias, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

2.20 Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido.

2.21. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que:

O estabelecimento encontra-se em funcionamento durante 24h/dia e 365/dias por ano e que a requerente é a única trabalhadora com a categoria de ... e que o horário requerido não se coaduna com as necessidades do serviço, na medida em que não necessitam de uma ... às 07:00, até porque os ... só começam a ser servidos após as 08 horas da manhã. De igual modo, não necessitam de uma ... após as 15h00, pelo que, após as 15h00 poucas ou nenhumas tarefas de ... tinha para executar nesse horário. Pelo contrário, caso deixasse de trabalhar ao sábado, a empresa teria necessidade de contratar um cozinheiro para esse dia,

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

uma vez que é impossível substituí-la nas suas funções de ..., porquanto é a única com essa categoria.

Alega ainda que é imperioso, para o funcionamento do estabelecimento (...), que a requerente preste trabalho ao sábado, porquanto é a única ... na empresa e os nossos utentes também tomam refeições ao sábado.

2.22. Analisando quer o alegado pela entidade empregadora na intenção de recusa, quer pela trabalhadora requerente em sede de apreciação e, na falta de elementos comprovativos do horário, afigura-se resultar que a trabalhadora pratica horário das 08h00 às 15h00, de segunda a sábado.

2.23. Resulta ainda que, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário a que a requerente está obrigada, por força da organização dos tempos de trabalho do serviço e das funções que desempenha.

2.24. Com efeito, a trabalhadora sendo a única pessoa com a categoria e função de ..., no horário requerido, nunca conseguiria assegurar o horário de sábado, ficando este horário a descoberto.

2.25. A requerente em sede de apreciação vem alegar que a estrutura e modo de funcionamento do estabelecimento, possibilitam substituição da trabalhadora, ou a contratação de nova colaboradora para substituir a requerente no período em que está ausente. E continua referindo que existem diversos colaboradores com conhecimento e aptidão para exercer as funções da requerente nos períodos em que a mesma não pode estar presente, podendo não só prestar serviço nesse período como substituí-la, sendo aliás, o que sucede, nos períodos de ausência da requerente - férias, folgas, baixas ou quaisquer outros.

2.26. Sucede que o alegado pela trabalhadora não contraria o facto de só existir uma pessoa com a categoria de ... no estabelecimento e de ser necessário assegurar as funções de ... de segunda a sábado.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.27. O alegado no ponto 2.26, ao mencionar a contratação de nova colaboradora, extravasa os limites do pedido de horário flexível, por se tratar de um ato gestionário dos responsáveis da empresa e com repercussões na solvabilidade da empresa. A substituição da trabalhadora por outro/a trabalhador/a, quando possível, deve ocorrer entre trabalhadores da mesma categoria e para as mesmas funções, o que não é possível no caso em apreço. A substituição da trabalhadora nos períodos de ausência, como folgas, férias, doença ou outra, revestem caráter de exceção, que não se podem transformar na normalidade, sob pena de prejudicar o serviço onde prestam funções as trabalhadoras substitutas.

2.28. Assim, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que a empresa concretizou os períodos de tempo, aos sábados que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador no seu local de trabalho.

2.29. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a protecção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

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. 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 30 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP -IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt