

PARECER N.º 507/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 4485-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 28.09.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... com a categoria profissional de ..., exercendo funções no ...

1.2. A trabalhadora por email de 04.09.2020, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*“Assunto: **Pedido de Flexibilidade de Horário***

..., portadora do n.º (...), a exercer funções de ... (...), vem por este meio expor e requerer o seguinte:

Em 20-09-2018, nasceu a minha filha, ..., que faz parte do meu agregado familiar, conforme consta do Atestado da Junta de Freguesia que anexo.

Desde novembro de 2019, encontro-me de baixa devido a uma ..., sendo acompanhada nas consultas de ...

Desde junho de 2018 que a minha filha fica ao cuidado de uma “Ama”, amiga, que me faz esse favor, pois o meu horário não permite que a minha filha possa frequentar Creche/ Infantário, dado que o meu marido é trabalhador no ..., cujo horário é feito consoante as necessidades da empresa conforme consta na declaração que anexo.

Acontece que muitas vezes a referida Ama tem que se deslocar para consultas com duas idosas que tem a seu cargo (mãe e sogra), não tendo assim possibilidade de ficar com a minha filha.

Face às razões supra expostas, venho solicitar que me seja atribuído, o Regime de Flexibilidade de horário em moldes que me permitam ter o período de trabalho entre as 08h30 e as 18h, distribuídos de Segunda-Feira a Sábado tendo em conta que o Domingo é o dia de descanso semanal obrigatório e que continuo a amamentar, fazendo prova mensalmente com atestado medico, tudo ao abrigo do disposto nos art(s) 47º 56º e 57º do Código de Trabalho.

De harmonia com o disposto artigo 56º n.º3 do referendo compêndio normativo, o horário flexível é elaborado pelo empregador.

Na elaboração de tal regime, devem V. Exas. Observar as regras previstas no n.º 3 a) b) e c) do mesmo preceito.

Junto declaração prevista no n.º 1, alínea b) do artigo 57 do Código de Trabalho.

Segue nesta mesma data por carta registada, com aviso de receção (...)"

1.3. Por email datado de 21.09.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...) Sra. D.ª ...,

Acusamos a receção do Seu email datado de 2-09-2020, que agradecemos e o qual mereceu a nossa melhor atenção.

*Com respeito ao solicitado, somos infelizmente forçados a informar V. Exa., que o pedido por vós apresentado **não poderá ser aceite** pela ...*

Com efeito, V. Exa., exerce funções no ... , possuindo a categoria profissional de ...

O ... em questão, é um dos três ... utilizado pela ... para abastecer as ... dispostas em todo o Portugal continental.

O ... de ..., enquanto ..., é responsável pela preparação dos pedidos de ... para todas as cerca de ... no país, situadas nos concelhos de ..., ..., ..., ..., e ... e posteriormente envia a mercadoria para os armazéns de ...

Em termos de organização interna, o ... funciona em exclusivo com dois (2) turnos diários fixos, de 2.ª feira a sábado: o primeiro turno das 6:30 às 14:30 horas e o segundo turno das 14:30 às 22:30 horas. De momento, o domingo é o dia de descanso obrigatório e o dia de descanso complementar é rotativo.

Os horários praticados no centro de distribuição visam o abastecimento ..., ou seja, são praticados os horários das 06h30 às 14h30 e das 14h30 às 22h30 (ou seja, em regime contínuo ao abrigo da cláusula 11.ª, n.º 9 do CCT celebrado entre a ... e a FPECES, aplicável à relação laboral em causa, fazendo com que o intervalo diário seja de apenas 30 minutos), para permitir a preparação dos ... de um dia para o outro e assim garantir não só abastecimento regular e contínuo da mesma, mas também e sobretudo o rápido abastecimento dos produtos ...

As lojas comunicam com o ..., fazendo chegar o pedido de mercadorias de que necessitam, e o centro de distribuição nesse mesmo dia faz o planeamento das entregas em loja para o dia seguinte, lançando as lojas para preparação de acordo com as prioridades.

Desta forma, o turno da tarde pode arrancar desde logo o seu trabalho terminando os pedidos de loja desse mesmo dia, em caso de atrasos, e inicia a preparação dos pedidos do dia seguinte, para que os mesmos fiquem preparados para as primeiras entregas em loja, pelas 06h30.

O turno da manhã termina a preparação das encomendas do dia e caso estejam terminadas, inicia a preparação das lojas do dia seguinte e assim em diante.

O volume de entregas das encomendas em loja é distribuído ao longo do dia, primeira franja horária de entrega inicia às 07h00 e a última franja horária de entrega é pelas

23h00, por forma abastecer um maior número de lojas por dia e com a maior brevidade possível.

A realização dos turnos nos horários referidos é primordial para o objectivo central de entrega das mercadorias em loja, devido ao desfasamento de um dia para o outro, para compensar o atraso da preparação das lojas do dia anterior, bem como iniciar a preparação das lojas do próprio dia.

Dos 134 colaboradores alocados ..., 66 estão alocados à tarefa de preparação, e os restantes estão divididos nas diversas tarefas existentes nomeadamente, conferencia, controlo ..., ..., ..., estando V. Exa., na área de ...

A necessidade de ter um quadro de pessoal alargado na ... é essencial para cumprir com o abastecimento às lojas, uma vez que é a base da operação de ...

Toda a operativa do ... está, como se referiu, assente na existência de dois (2) turnos fixos diários, os quais já estão organizados de acordo com as suas especificidades, ou seja, número de trabalhadores por turno, e funções a desempenhar.

Toda a operação é gerida através de um sistema informático, denominado ..., o qual está calibrado para operar em dois (2) turnos, fazendo a medição com base nesse pressuposto do nível de produtividade e da gestão das necessidades imediatas para assegurar o cumprimento dos objectivos (n.º de trabalhadores no activo versus n.º de pedidos pelas lojas e ...).

A estrutura hierarquia está também desta forma distribuída, ou seja, os responsáveis de área, que gerem as equipas de operativos, estão afectos aos dois turnos existente.

Todos os horários que sejam efectuados num período diferente do estabelecido, têm de ser corrigidos manualmente, para não influenciar a produtividade de cada colaborador e consequentemente o seu prémio mensal e fazê-lo implicaria a destruição do modelo organizativo actual, pois nesse caso teríamos 133 colaboradores a trabalhar de acordo com uma organização (2 turnos fixos diários) e apenas 1 deles a operar sozinho num turno intermédio e em contraciclo, com a possibilidade de outros trabalhadores virem exigir o mesmo tratamento diferenciado. Este tipo de situação também não permite que um colaborador tenha uma única chefia directa, uma vez que, o mesmo ficaria num horário,

em que teria duas chefias, o que a nível organizacional poderá influenciar na gestão do dia-a-dia de trabalho, bem como de todas as situações inerentes à gestão de pessoal que teria de ser repartida.

V.Exa., está afectada ao segundo turno, ou seja, entra às 14:30 e sai às 22:30 e neste momento exerce funções de ..., como ..., o que acontece maioritariamente ao longo do ano, no turno da tarde entre as 14:30 e as 22:30.

Segundo se pôde perceber, V. Exa., pretende um horário das 8:30 às 18:00 horas. Desde já se adianta que a única forma de lhe ser concedida a possibilidade de entrar mais cedo e conseqüentemente sair também mais cedo, passaria pela alteração do seu turno para o turno da manhã.

Infelizmente tal não poderá ser equacionado pois no turno de manhã não existe vaga para a função que desempenha.

Quanto à possibilidade de efetuar um horário intermédio, conforme ficou explicado supra, tal não será possível, pois toda a organização do ... está assente na rotação do trabalho em dois turnos diários e fixos.

Como é bom de ver, se a flexibilidade de horário lhe fosse atribuída, e porque o regime em questão obriga: i) à definição de um período obrigatório de apenas quatro (4) horas; ii) estipulação de intervalo de descanso não superior a duas (2) horas e iii) indicação dos períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, facilmente se conclui que não será possível atribuir-lhe um horário que se equiparasse a um dos dois turnos já existentes.

Deste modo, e em suma, entende a ... que, devido a exigências imperiosas do funcionamento da empresa, que tem o ... em causa organizado para funcionar em dois (2) turnos diários, não lhe pode ser atribuída a autorização para trabalhar em regime de horário flexível, pois isso implicaria que trabalhasse em contraciclo ao restante ..., não sendo possível atribuir-lhe funções para um período intermédio pois isso implicaria que alguém teria de assegurar o cumprimento do tempo anterior.

Além disso, tornaria impossível a manutenção do horário do colega correspondente que está afecto ao turno da manhã, pois a limitação do intervalo de descanso diário impediria que este assumisse o cumprimento do período anterior e posterior à sua saída, além de que seria extremamente injusto obrigar um colega seu a apresentar-se ao serviço das 6:30 às 8:30 horas e depois regressar das 18:30 às 22:30 horas, violando assim a cláusula 11.ª, n.º 8 do CCT aplicável que apenas permite um intervalo até duas (2) horas.

A alternativa, para que se pudesse conceder um horário intermédio a V. Exa., seria o despedimento do seu colega do turno da manhã e a contratação de dois (2) trabalhadores em regime de tempo parcial para assegurar o período das 6:30 às 8:30 e outro das 18:30 às 22:30 ou então a alteração completa do modelo de funcionamento do ..., eliminando-se os dois (2) turnos fixos, sendo ambas totalmente inadmissíveis e inexigíveis.

Dispõe V. Exa., do prazo de cinco dias a contar a partir da recepção desta missiva para se pronunciar sobre a recusa aqui comunicada, sendo que terminado o mesmo, a ... enviará o processo para apreciação da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora, caso haja (...).

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmos. Senhores,

Na sequência da vossa carta de resposta (DRH-1071), ao meu pedido de horário flexível com uma das folgas fixas ao domingo e a outra rotativa, recepcionada por mim no dia 21 de Setembro de 2020, venho por este meio referir que não concordo com a vossa intenção de não me atribuir o horário flexível solicitado e fundamentado, com o horário compreendido entre as 8.30 e as 18.00 horas e as folgas domingos e a outra rotativa, alegadamente por ...

A situação alegada pela empresa não corresponde de todo à realidade da secção, pois durante o período em que estou a usufruir da licença para amamentar nunca a empresa colocou qualquer outro trabalhador para completar o meu turno entre as 20.30 horas e as 22.30 horas e nenhum outro trabalhador tem o horário que estou a solicitar, razão pela

qual o meu pedido não irá causar qualquer constrangimento ao normal funcionamento do

Mais informo que o Domingo já é o dia de descanso obrigatório deste sector para a totalidade dos trabalhadores. Daí também não entender o motivo pelo qual me estão a criar dificuldades ao pedido de horário flexível apresentado, tanto mais que estou a solicitar a outra folga rotativa de segunda a sábado.

Mais, como é do conhecimento público a empresa está neste momento a recrutar trabalhadores para os dois turnos tal como comprovativo que anexo (doc1), razão pela qual o meu pedido não irá causar como V. Exas alegam o despedimento do meu colega do turno da manhã.

Assim venho mais uma vez reafirmar o pedido de horário flexível apresentado – entre 8,30 horas às 18,30 horas, com folgas aos domingos e a outra rotativa.

O pai da minha filha menor trabalha por turnos, com horários irregulares e também ele não conseguindo conciliar os turnos de modo a poder ficar com a menor. Por todos os motivos que enviei no pedido e que volto a reforçar, aguardo a vossa melhor atenção para o ora exposto.

Na expectativa da vossa concordância, apresento os meus 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 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

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

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 designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, a trabalhadora solicita à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitando que lhe seja elaborado um horário entre as 08h30 e as 18h, para prestar assistência à sua filha menor, nascida em 20.09.2018.

2.28. 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. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora vem esclarecer que ... onde a trabalhadora exerce funções, existem os seguintes turnos:

- 06h30 – 14h30;
- 14h30 – 22h30;

2.30. Com efeito, após confrontar o pedido da trabalhadora com o alegado pela entidade empregadora em sede de intenção de recusa, constata-se que a amplitude horária apresentada pela trabalhadora não se enquadra com nenhum dos turnos existentes ... onde exerce funções.

2.31. Como se refere *supra* (ponto 2.22 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 dos turnos existentes.

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

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

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. Sem prejuízo de eventual acordo celebrado entre as partes, poderá a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, desde que enquadrado com os turnos existentes e cumprindo os formalismos previstos no artigo 56.º e 57.º do CT.

3.3. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na

elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE OUTUBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT) CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.