

PARECER N.º 575/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 4873-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 21.10.2020 por correio eletrónico datado de 21.10.2020 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 ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 29.09.2020, a trabalhadora entregou em mão o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(...)

Exmo. Sr. Diretor, do ...

Assunto: Flexibilização do horário laboral

Data: 29-09-2020

Eu, ... Portadora do NIF: ..., venho por este meio solicitar a flexibilização do meu horário de trabalho ao abrigo do n.º1 do artigo 56 do Código do Trabalho: "O trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos". Tenho 1 filho menor de idade, de 3 anos de idade, que reside somente comigo, e agora mais do que nunca o meu filho depende somente de mim, por isso solicito que me seja aplicado o seguinte horário de trabalho das 10H00 às 18H00 e se for possível de segunda-feira a sexta-feira de forma a poder prestar apoio ao meu filho, uma vez que se me aplicarem outro horário como o que tenho, o horário das 16h00 às 24h não consigo encontrar nenhuma creche que possa ficar com o meu filho.

Em anexo remeto cópia da documentação do meu filho. (...)"

1.3. Por carta datada de 13.10.2020, a entidade empregadora entregou em mão à trabalhadora a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Data:13/ 10/2020

Assunto: Intenção de recusa de horário flexível.

Ex.ma senhora

Na sequencia do v/ pedido datado de 29/09/2020 mediante o qual solicita flexibilidade horária, requerendo um horário de trabalho das 10.00H às 18.00H, de segunda-feira a sexta-feira, com descanso ao Sábado e Domingo, alegando a necessidade de dar apoio a um filho menor de 12 anos, vimos por este meio, após análise do pedido, dos documentos juntos e

a organização dos trabalhos e horários da categoria profissional da equipa em que V. Exa. esta inserida, manifestar a nossa intenção de recusa em conformidade com o n.º 3 do artigo 57.º do código do trabalho, com os fundamentos seguintes.

1. Questão prévia

Por solicitação verbal, na alteração do horário de trabalho, o ..., doravante designado por ..., em janeiro 2020, ofereceu-lhe a possibilidade de alterar as funções e categoria profissional para ficar afeta à Creche, de 2.^a a 6.^a, num horário das 10.00H às 19.00H, o que foi recusado, sem qualquer justificação, tendo esta vaga sido preenchida por outra colega.

Por ultimo, mas não menos relevante para a sua intenção de recusa, acentuam-se as imperiosas exigências dos utentes que o ... tem a seu cargo devido às suas necessidades diárias, fragilidades e dependências físicas e falta de mobilidade.

2. O conceito de horário flexível

Apesar de V. Exa. solicitar um horário flexível, a verdade é que aquilo que solicita não corresponde ao conceito de horário flexível previsto na lei.

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

Por outras palavras, o horário flexível permite ao trabalhador escolher as horas em que inicia e termina a sua atividade, dentro das margens de

tempo determinadas pelo empregador, considerando o horário de trabalho atualmente em vigor.

Todavia, aquilo que V. Exa. solicita é antes um horário de trabalho fixo, com hora de entrada às 10h00 e de saída às 18h00, de 2ª a 6ª feira, com folgas ao Sábado e Domingo.

Este tipo de horários não se coaduna com as necessidades do ..., nem beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

Porquanto, entende o ..., que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de, em vez de estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, estamos a fazer uma de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.

Por esse motivo, o ... entende que não está obrigado a atribuir a V. Exa. o horário solicitado, manifestando, uma vez mais, a sua recusa em aceitá-lo.

3. Exigências imperiosas do funcionamento do ...

Para além do já supra exposto, existem ainda imperiosas exigências do funcionamento do ... que obstam à atribuição do horário de trabalho que V. Exa. solicita.

Com efeito, o ... é um ... que, entre outras atividades, assegura diariamente cuidados de saúde, habitação, alimentação e higiene dos seus utentes, num total de 54 residentes permanentes.

Para assegurar essa atividade, de forma cabal, devido as exigências da população alvo, o ... dispõe de 3 equipas de ..., onde se insere V. Ex.ª, com os seguintes horários:

Turno da noite (00h-08h) - com 5 ...

Turno da manhã (8h-16h) - com 17 ...

Turno da tarde (16h-24h) - com 10 ...

Estando V. Exa, inserida no turno das 16.00H às 00H00, o horário de trabalho para o qual foi contratada e que expressamente aceitou na assinatura do contrato de trabalho.

Por outro lado, nos termos do CIT aplicável e da lei, o ... está obrigado a conceder aos trabalhadores, 1 descanso compensatório coincidente com o Domingo, no mínimo de 7 em 7 semanas, para além do dia de descanso semanal complementar, sendo que o ... tem o cuidado de, ao elaborar os horários e respeitar os períodos de folga de cada trabalhador.

Como é do seu conhecimento o ... possui ...diversas valências de apoio a idosos e crianças, laborando 24 horas por dia, 365 dias por ano, dado o tipo de serviços que presta aos seus utentes, pertencentes aos extratos populacionais mais fragilizados e carenciados, que necessitam de cuidados contínuos, diários e noturnos.

Estão afetas às diversas valências da Instituição 22 Trabalhadoras de ..., distribuídas em 3 horários diferentes, consoante a maior ou menor necessidade e cargas de trabalho diários para não faltarem os apoios necessários.

Existe, por isso, a preocupação de criar um equilíbrio na distribuição dos horários de trabalho pelos trabalhadores, de modo a evitar desigualdades e colisão de direitos em detrimento de qualquer outro trabalhador, sempre focado no cumprimento das necessidades dos nossos utentes, em prol do seu bem-estar e na defesa dos nossos interesses, enquanto entidade prestadora desses serviços.

Conceder-lhe o privilégio especial de dispensa de trabalhar aos fins-de-semana, num horário totalmente novo como alegado fundamento do art.º 56.º do C.T., para além de pôr em causa a organização dos tempos de trabalho desta instituição e a deturpação da finalidade desta disposição legal, colocaria ainda em causa a ... que estão a seu cargo, sobrecarregando as colegas, o constituiria uma discriminação inaceitável face às restantes trabalhadoras que estão a laborar e as que estão nas mesmas circunstâncias.

É neste horário que o ... tem, neste momento, necessidade das funções de V. Exa, para o qual teve formação durante o período experimental, devido a ser um trabalho de enorme complexidade, de grande entrega emocional e que exige uma forte relação de confiança e afetividade com ... que estão ao seu cuidado, tendo sido esse o motivo da sua contratação, não se dispondo de mais nenhum horário, para além dos já mencionados, para o exercício das suas funções.

Em face do exposto, comunica-se a V. Exa., nos termos do disposto no artº 57.º, n.ºs 3 e 4, que é nossa intenção recusar o pedido de flexibilização de horário com os seguintes fundamentos:

a) O pedido formulado não se enquadra no previsto na lei para o horário flexível, por o preceito não conferir à trabalhadora o direito de balizar ou impor ao ... as horas do início e do termo do período normal do trabalho que pretende e que este lhe fixe o horário flexível.

b) O cumprimento das exigentes e prementes necessidades dos utentes a cargo do ..., 365 dias por ano, 24.00H por dia, obrigam a um trabalho contínuo de todos nós, em particular das ... que estão diariamente no terreno a cuidar dos nossos idosos, obrigando a um trabalho ininterrupto de V. Ex.ª e em equipa, sendo imprescindível ao bem-estar dos nossos idosos, que já estabeleceram com a trabalhadora uma forte relação afetiva, de confiança e de dependência, o que a torna indispensável para o exercício das suas funções.

Assim, em observância ao procedimento legal previsto no art. 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, dispõe V. Exa. do prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção da presente carta para se pronunciar, caso assim pretenda, sobre os motivos de intenção de recusa invocados pelo ... (...)"

1.4. Por carta datada de 19.10.2020 a trabalhadora, entregou em mão a sua apreciação à intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Exmo. Sr. Diretor ...

Assunto: Flexibilização do horário laboral

Eu, ..., Portadora do NIF: ..., venho por este meio solicitar a flexibilização do meu horário de trabalho ao abrigo do n.º 1 do artigo 56 do Código do Trabalho: "O trabalhador com filho menor de 12 anos que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos". Tenho 1 filho menor de idade, de 3 anos de idade, que reside somente comigo, e agora mais do que nunca o meu filho depende somente de mim, por isso solicito que me seja aplicado o seguinte horário de trabalho das 09H30 às 18H30 de forma a poder prestar apoio ao meu filho, uma vez que se me aplicarem outro horário como o que tenho o horário das 16h00 as 24h não consigo encontrar nenhuma creche que possa ficar com o meu filho.

Em anexo remeto cópia da documentação do meu filho, e o horário que o meu filho frequenta no Jardim de Infância.

Aguardo uma resposta. (...)"

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

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.

lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

2.27. No pedido inicial efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível indicando que pretende que lhe seja elaborado, um horário de trabalho com entrada às 10h00 e saída às 10h00, com folgas fixas ao sábado e domingo.

2.28. Alega para o efeito que tem um filho de 3 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, a quem precisa de prestar apoio, assistência e acompanhamento.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.30. Ora, a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa vem referir, em suma, os seguintes argumentos:

- O horário solicitado pela trabalhadora não obedece aos critérios legais enunciados no artigo 56.º do Código do trabalho, por corresponder a uma escolha feita pela trabalhadora, dos dias de trabalho e das horas em que pretende trabalhar;

- A trabalhadora encontra-se vinculada à empresa que é ... com um total de 54 residentes e com três (3) equipas de ..., cujos horários são:

- Turno da manhã – das 8h00 às 16h00;
- Turno da tarde – das 16h00 às 00h00
- Turno da noite – das 00h00 às 8h00.

A trabalhadora está inserida no turno da tarde, das 16h00 às 00h00, horário para o qual foi contratada.

- A entidade empregadora desenvolve a sua atividade 365 dias por ano, e 24h por dia. Estão afetadas às diversas valências 22 trabalhadoras de ..., existindo um equilíbrio na distribuição dos horários consoante as necessidades do serviço. O horário solicitado pela trabalhadora põe em causa a igualdade na distribuição dos horários colidindo com os direitos dos/as restantes trabalhadores/as.

2.31. Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora faz um novo pedido, solicitando que lhe seja elaborado um horário entre as 9h30 e as 18h30, reiterando os motivos para a solicitação do pedido de horário flexível.

2.32. Com efeito, após confrontar o pedido de horário flexível ou a apreciação da trabalhadora, com o alegado pela entidade empregadora na intenção de recusa, verifica-se que o horário solicitado pela requerente, não existe no serviço onde a mesma desempenha funções.

Os turnos existentes no serviço onde a requerente desempenha funções são das 8h00 às 16h00; das 16h00 às 00h00 e das 00h00 às 8h00, não se afigurando a existência do horário com o turno 10h00/18h00 (solicitado no pedido inicial) ou o turno 9h30/18h30 (alterado na apreciação à intenção de recusa).

2.33. 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.

2.34. 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.

2.35. 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.

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

2.37. 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 a entidade empregadora de 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 EM 11 DE NOVEMBRO 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP – IN.**