

PARECER N.º 603 /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 5084-FH/2020

I – OBJETO

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

1.2. A trabalhadora, por carta datada de 30/9/2020, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

Como é do vosso conhecimento, tenho um filho, o ... com 3 anos de idade, que faz parte do meu agregado familiar, conforme consta no atestado da junta de freguesia que anexo.

O meu filho esta numa creche o "...", no qual deixo uma declaração como horário efetuado pela escola.

O motivo pela qual estou a pedir flexibilidade de horário, é porque eu e o meu companheiro pai do ..., vamos separar nos, e o ... fica a meu encargo.

Face as razões expostas, e tendo em conta que não tenho nenhum familiar para me apoiar por perto, visto eu ser natural de ... distrito de ..., venho pedir flexibilidade de horário.

Exmo. Senhor Presidente do Conselho Diretivo,

..., trabalhador/a, n.º ..., a desempenhar funções no ... — ..., vem por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56 do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o/a seu/sua filho/a, ..., nascido/a em 08-07-2017.

Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha:

(...)

Um período de início: 8:30h; período de termo: 04:30h. (3:30h) Um período de presença obrigatória (3:30h).

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (35 horas), em média de cada período de quatro semanas e, que o(s) descendente(s) habita(m) comigo em comunhão de mesa e habitação.

Pede deferimento,

Data: 30/09/2020.

1.3. Por carta datada de 26.10.2020, a entidade empregadora remeteu à requerente a intenção de recusa nos termos que a seguir se reproduzem:

Exma Sra. ...,

Acusamos a recepção da vossa missiva recebida aos 08-10-2020, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.

Em primeiro lugar, importa referir que V. Exa. anexou um requerimento dirigido ao ..., no qual pede um horário das 08h30 às 16h30, e com base num horário semanal de 35 horas, que não tem qualquer aplicação na ...

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 ... lojas ... dispostas em todo o Portugal continental.

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

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

Os horários praticados no ... visam o abastecimento das lojas / supermercados, 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., 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 pedidos de loja 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 ...

As lojas comunicam com o ..., fazendo chegar o pedido de mercadorias de que necessitam, e o ... nesse mesmo dia faz o planeamento das entregas em loja para o dia seguinte, ... 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 ..., para que os mesmos fiquem preparados para as primeiras entregas em loja, pelas 06h30.

o turno da manhã termina a ... e caso estejam terminadas, inicia ... do dia seguinte e assim em diante.

O volume de entregas ... 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 a 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 ..., devido ao desfasamento de um dia para o outro, para compensar o atraso da ... do dia anterior, bem como iniciar a ... do próprio dia.

Dos 134 colaboradores alocados ao centro de distribuição, 66 estão alocados à tarefa de ..., e os restantes estão divididos nas diversas tarefas existentes nomeadamente, ... e tarefas auxiliares, estando V. Exa., na área de ...

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

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.2 de trabalhadores no activo versus n.2 de ...! envio dos mesmos).

A estrutura hierárquica 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 primeiro turno, ou seja, entra às 06:30 e sai às 14:30 e neste momento exerce funções de ..., como ..., o que acontece maioritariamente ao longo do ano, no turno da manhã entre as 06:30 e as 14:30.

Segundo se pôde perceber (pois parece que recolheu um formulário utilizado pelo ... onde o PNT semanal é de 35 horas), V. Exa., pretende um horário das 8:30 às 16:30 horas (isto deduzindo que houve lapso e as "4:30" indicadas serão "16:30"). Desde já se adianta que a única forma de lhe ser concedida a possibilidade de entrar mais tarde e consequentemente sair também mais tarde, passaria pela alteração do seu turno para o turno da tarde.

Infelizmente tal não poderá ser equacionado pois no turno de tarde 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 tarde, 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 às 14:30, violando assim a cláusula 11., 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 (ou redução do PNT diário/ semanal) do seu colega do turno da tarde 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 15:30 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 do trabalhador, caso haja.

1.4. Do processo consta a apreciação da trabalhadora nos seguintes termos:

Exmos. Senhores,

Na sequência da vossa carta (re DHR-1196/2)2fl), de resposta ao meu pedido de horário flexível

compreendido entre as 8.30h e as 16.30h, rececionada por mim no dia 29 de Outubro de 2020, venho por este meio referir que não concordo com a vossa intenção de não me atribuir o horário flexível solicitado, até porque como é do vosso conhecimento tenho um filho menor de idade a meu cargo e como têm informação, não existem creches a laborar antes das 8 horas da manhã. No entanto, reconheço que o meu pedido de horário flexível, não foi devidamente elaborado e enquadrado, com alguns requisitos do artº56 e 57º do CT, razão pelo qual aceito a recusa da empresa.

Sem outro assunto de momento, 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 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

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

n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/a trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

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

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

2.27. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível indicando que pretende que lhe seja elaborado no turno das 8h30 às 16h30.

Alega para o efeito que tem um filho com menos de 12 anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação (o que decorre do atestado de agregado familiar junto).

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. Ora, a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa vem referir, em suma que o turno solicitado pela trabalhadora não existe, sendo praticados os horários das 06h30 às 14h30 e das 14h30 às 22h30. Alegam que 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 tarde, pois a limitação do intervalo de descanso diário impediria que este assumisse o cumprimento do período anterior e posterior à sua saída.

A alternativa, para que se pudesse conceder um horário intermédio seria o despedimento (ou redução do PNT diário! semanal) do seu colega do turno da tarde 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 15:30 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.

2.30. Com efeito, tendo a trabalhadora no seu pedido de horário flexível apresentado a amplitude horária que lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador e caso

considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos, o que fez.

2.31. Sem prejuízo, refira-se que a autorização de prestação de trabalho em regime de horário flexível deve ser entendida como o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional e não num tratamento preferencial que cria desigualdades.

2.32. De facto, a previsão constitucional do princípio da Igualdade consiste em tratar de forma igual o que é igual e de forma diferente o que é diferente. Neste sentido, o que está em causa não é o tratamento diferenciado em si, mas antes a irrazoabilidade da sua motivação e/ou a ausência de motivos que a justifiquem, o que no caso em apreço não se aplica, uma vez que a norma prevista no artigo 56.º do Código do trabalho deve ser vista como uma medida de ação positiva que se relaciona com o regime do artigo 27.º do Código do Trabalho.

2.33. Com efeito, o direito a trabalhar em regime de horário flexível para pais/mães com filho/a(s) menores de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, impõe uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.34. Quanto ao restante circunstancialismo factual descrito pelo empregador, entende-se que o mesmo é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa. A verdade é que a entidade empregadora materializa os factos alegados, concretizando de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço.

2.35. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho

das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.36. Saliente-se ainda 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 proteção ao exercício 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 ...

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE NOVEMBRO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.