

PARECER N.º 610/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 5083-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 06.11.2020, por correio registado datado de 05.11.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 07.10.2020 e rececionada na entidade empregadora em 09.10.2020, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Assunto: *Pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.*

Ex.mos Senhores,

Eu, ..., venho deste modo, solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos e com os respetivos fundamentos, a saber:

Como é do V/ conhecimento neste momento tenho 2 filhos, ambos menores de 12 anos de idade, que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação, a saber:

- ..., nascido a 7 de outubro de 2009;
- ..., nascido a 21 de maio de 2011;

Mais entrego, em anexo, a declaração em como os menores vivem em comunhão de mesa e habitação.

Assim, venho solicitar passar a prestar o meu trabalho em regime de horário flexível, e assim, que o meu horário de trabalho diário passe a ser das 07h30 às 16h30, de segunda a sexta-feira, nos termos do disposto no artigo 56º, n.º 4, do Código do Trabalho.

Com tal pedido, será possível garantir o acompanhamento dos meus filhos, e a conciliação da minha vida familiar com a minha vida profissional, o que não acontece atualmente. Desta forma, pretendo usufruir da prestação do regime de trabalho em horário flexível conforme acima indiquei até que o meu filho mais velho complete os 12 anos de idade, nos termos do disposto nos artigos 56.º, n.º 1 e 57.º, n.º 1, a), do Código do Trabalho.

Agradeço, desde já, a aceitação do presente pedido e, caso o mesmo não seja aceite, solicito que seja cumprido o rito legal e procedimental, mormente junto da CITE.

Sem outro assunto de momento e aguardando pela solicitação supra referida,

(...)"

1.3. Por e-mail datado de 26.10.2020, a entidade empregadora remeteu a informação a seguir transcrita:

"(...) Exma. Sra.

Anexa-se carta com resposta ao pedido de horário flexível que dirigiu à empresa, seguindo outra via por correio registado enviada pelo departamento jurídico da empresa.

(...)

..., aos dias 26 de outubro de 2020

Assunto: Resposta à Missiva de 07 de outubro de 2020

Cara Colaboradora:

Acusamos a receção da sua missiva postal datada em 07.10.2020, referente a pedido de prestação de trabalho em horário flexível, que nos mereceu a devida atenção.

Atento o teor da sua comunicação e documentação junta, a entidade patronal vem informar e requerer a V. Exa. o seguinte:

1) No atestado emitido pela Junta de Freguesia de ..., é referido que todo o seu agregado familiar é constituído pelas pessoas discriminadas. ..., filho, data de nascimento 07702009; ..., filho, data de nascimento 27.05.2011". Uma vez que o seu agregado familiar é monoparental, deverá V. Exa. demonstrar que o(s) Pai(s) dos menores não tem (têm) a guarda do(s) filho(s) e ou inexistente guarda partilhada ou outro regime. Tal informação devidamente documentada é fulcral para definir o horário flexível, pois, por exemplo, se a guarda for partilhada semana sim, semana não, V. Exa. não carece de praticar horário flexível todas as semanas;

Caso V. Exa. nada responda, informamos que nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, nomeadamente, do n.º 2 do artigo 56.º, o horário flexível é elaborado pelo empregador. Para esse efeito e sob reserva da condição prevista em 1), é elaborado pelo empregador o seguinte horário flexível; das 07horas às 16horas, com 1hora de intervalo para descanso, com início e termo a fixar, de segunda-feira a sexta-feira.

Ainda sob a condição prevista em 1), o horário flexível será, em princípio, aplicado entre dia 2 de novembro até dia 31 de dezembro de 2020, exceto se, entretanto, em virtude das medidas restritivas da Covid-19 ou exigências

imperiosas do funcionamento da empresa, exijam superveniente alteração do horário de trabalho ou do horário de funcionamento da empresa.

Atento o exposto, solicitamos a resposta de V. Exa. até às 10 horas do próximo dia 29 de outubro de 2020.

(...)".

1.4. Por e-mail datado de 29.10.2020, a entidade empregadora remeteu a resposta ao pedido formulado pela trabalhadora, nos termos a seguir transcritos:

"(..."

Exma. Sra.

Anexa-se carta com resposta ao pedido de horário flexível que dirigiu à empresa, seguindo outra via por correio registado enviada pelo departamento jurídico da empresa.

"(..."

..., aos dias 29 de outubro de 2020

Assunto: Horário Flexível

Cara Colaboradora,

*Na sequência das ulteriores comunicações com V. Exa. informamos que a sua entidade patronal ..., acedeu ao seu pedido e elaborou o seguinte horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho: **início às 07horas até às 16horas, com 1hora de intervalo para descanso, de segunda-feira a sexta-feira.***

O horário flexível elaborado pelo empregador nos termos legais, ajusta-se às necessidades invocadas por V. Exa. e ainda ao funcionamento da empresa, o qual, como V. Exa. bem sabe necessita que as funcionárias que efetuam o turno da manhã entrem às 07h00 para preparar a abertura da loja ao público, facto que sempre aconteceu e vai continua a acontecer.

Caso V. Exa. aceite, o horário flexível será aplicado com efeitos a partir do dia 02/11/2020 até dia 31/12/2020, podendo sofrer futuras alterações, nomeadamente, em virtude das medidas restritivas da Covid-19 ou de

*exigências imperiosas do funcionamento da empresa, Sem prejuízo do acima referido, atenta o teor da sua comunicação e do atestado da junta de freguesia de ..., reiteramos a necessidade de V. Exa. no prazo de cinco dias, demonstrar que o(s) Pai(s) dos menores não tem (têm) a guarda do(s) filho(s) e ou inexistente guarda partilhada ou outro regime. Tal informação devidamente documentada é fulcral para definir a manutenção e termos do horário flexível, pois, por exemplo, se a guarda for partilhada semana sim, semana não, V. Exa. não carece de praticar horário flexível todas as semanas.
(...)"*

1.6. A trabalhadora em 29.10.2020 remeteu por correio eletrónico a seguinte informação:

"(...)

Exmos. Senhores,

Acuso a receção do e-mail.

Atendendo ao conteúdo da comunicação da carta do V/ Ilustre advogado, informo que o meu advogado enviou, ontem, um e-mail para o mesmo que responde às suas questões referidas no penúltimo e último parágrafos da referida carta.

Pelo exposto, muito agradeço que informem o referido para verificar a sua caixa de e-mail.

Por fim, confirmo que irei iniciar o horário flexível a partir de 2/11, inclusive.

Atentamente

(...)"

1.7. Por e-mail datado de 29.10.2020 a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a seguinte informação:

“(…)

Exma. Senhora,

Sem prejuízo do teor da nossa anterior comunicação, vimos ainda informar o seguinte:

1)- V. Exa. solicitou um horário flexível das 07h30 às 16h30. A nossa empresa aceitou o horário flexível das 07h00 às 16h00 com intervalo de descanso nos termos legais, porquanto o período de funcionamento do estabelecimento (...) tem início às 07h30 e todas as trabalhadoras que efetuam o turno laboral do período da manhã entram às 07h00 para efetuarem um conjunto de tarefas que devem estar asseguradas antes da abertura do estabelecimento, nomeadamente ..., etc. este é um procedimento diário e que é cumprido por todas as funcionárias que exercem funções no turno da abertura. Estes factos são do seu conhecimento;

2)- V. Exa. solicitou um horário flexível para “acompanhamento dos meus filhos” e (...) até que o meu filho mais velho complete anos 12 anos de idade (...). Segundo a declaração por si entregue, o filho mais velho nasceu em 07.10.2009 e completará os 13 anos em 07.10.2022, ou seja, o seu pedido contempla um período de cerca de vinte e seis meses consecutivos. Ora, como é evidente, tratando-se de tão longo período de tempo, não podemos garantir o pleno cumprimento desse horário flexível por tão longo período de tempo, pois a política da nossa empresa é adequar o limite temporal em cada ano civil ou, quando assim nos é expressamente solicitado, limitar ao período de cada ano letivo do filho menor. Tal, salvo melhor opinião, não constitui recusa, pois que o pedido de V. Exa. foi aceite e pode ser prorrogado tal como é definido no n.º 9 do artigo 57.º do Código do Trabalho. De salientar que, como V. Exa. bem sabe, a empresa tem outras trabalhadoras com responsabilidades familiares que também têm direito a exercer os respetivos direitos, não podendo ajustar todos os horários flexíveis nos exatos termos pretendidos pelas suas trabalhadoras, nem a lei exige tal, uma vez que o horário flexível é elaborado pelo empregador (exara a lei).

Finalmente, saliente-se ainda, que a declaração entregue é omissa relativamente ao Pai dos filhos menores, o que contradiz a anterior informação prestada (segundo a qual seria casada). Tal facto, carece de esclarecimentos, pois pretendemos atualizar a informação para efeitos de enquadramento de tabela de retenção na fonte de IRS (passa de dois titulares para um titular) e, obviamente, pretendemos que a declaração confirme se V. Exa. tem efetivas “responsabilidades familiares” todas as semanas (a lei exara trabalhador com responsabilidades familiares).

Como tal, não é descabido a necessidade desses esclarecimentos adicionais, pois, como deverá calcular o horário flexível tem a sua razão de ser quando existem efetivamente responsabilidades familiares. Quando tais responsabilidades familiares não existem, não se aplica o horário flexível. Assim, reiteramos e solicitamos a V. Exa. que preste os devidos esclarecimentos, para se definir o horário flexível que se ajuste aos seus interesses e não prejudique o funcionamento da empresa, pois, como V. Exa. bem sabe, ao acedermos ao seu pedido, teremos de alterar os horários de trabalho de, pelo menos, outra trabalhadora.

Aguardamos a sua 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. 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/a 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

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

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)].

2.25. 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 a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 7h30 e as 16h30.

2.28. Declarou para o efeito que tem dois filhos menores de 12 anos de idade, que consigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.29. A requerente solicita ainda que o horário solicitado se mantenha até o seu filho mais novo perfazer 12 anos de idade.

2.30. Analisando o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora requerente e toda a correspondência trocada entre esta e a entidade

empregadora, não obstante o facto de a entidade empregadora entender que aceitou o pedido da requerente, não se afigura que seja o caso concreto.

Vejamos,

2.31. A trabalhadora solicitou um horário entre as 7h30 e as 16h30 ao qual a entidade empregadora aceita que o horário flexível seja entre as 7h00 e as 16h00. Ora, o solicitado pela requerente não corresponde ao aceite pela entidade empregadora.

2.32. Ainda assim, analisado o teor da comunicação constante do ponto 1.7., que se entende ser a intenção de recusa, afere-se que o período de funcionamento do estabelecimento é às 7h30, contudo, todas as trabalhadoras que exercem funções no turno da manhã, iniciam a atividade às 7h00. Desta forma, não se afigura a existência do horário com o turno das 7h30 às 16h30, conforme solicitado pela requerente.

2.33. Com efeito, e tal como se refere *supra*, 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 ou, dos horários praticados.

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, contudo, 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. 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 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 25 DE NOVEMBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE,
COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CGTP-IN.**