

PARECER N.º 676/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 5384-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 4/11/2020, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

Eu, ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no Departamento de ..., na secção ..., na entidade ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Ex.a que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, com o seguinte horário de trabalho:

Das 08:00 horas às 17:00 horas (horário normal);

Período para intervalo de descanso diário: Das 12:00 às 13:00 horas.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

..., 04 de novembro de 2020

Espera Deferimento

1.3. Por carta datada de 17/11/2020, a entidade empregadora remeteu à requerente a intenção de recusa nos termos que a seguir se reproduzem:

..., 17 de novembro de 2020

Assunto: Intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível

Exma Senhora,

Acusamos a receção do V. pedido, entregue em mão no passado dia 04 de novembro de 2020, solicitando autorização para adoção do regime de flexibilidade de horário de trabalho, entre as 08.00 e as 17.00 horas, com intervalo para a almoço entre as 12.00 e as 13.00 horas, por ter filho menor de 12 anos que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

Não desconhece esta empresa os princípios constitucionais contidos nos artºs 59º e 68º da Lei Fundamental, que obrigam a facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar — sendo essa, aliás, uma preocupação constante desta empresa.

Lamentamos, porém, ter de Vos comunicar que é intenção desta empresa recusar o seu pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, pelas razões que a seguir melhor expomos:

- EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

A secção em que trabalha, pese embora autorizada a laborar continuamente, funciona atualmente 16 horas por dia, em dois turnos fixos, nos períodos que decorrem entre as 06.00 e as 14.00 horas e as 15.00 e as 23.00 horas.

Estão os trabalhadores agrupados em dois, uns fazendo parte do horário da manhã e outros, do horário da tarde, não fazendo sentido a existência de um horário central, como aquele que por Vós é solicitado.

Em concreto, na secção em que V. Exa trabalha —... — conta esta empresa com apenas 3 (três) colaboradores no primeiro turno e 2 (dois) colaboradores no segundo turno, integrando V. Exa o primeiro.

Nesse primeiro turno, uma das colaboradoras está em formação, sendo, aliás, V. Exa a responsável por tal formação, e o outro colaborador está apenas há três meses a integrar tal secção.

Por essa razão, a flexibilização do horário proposto fará perigar o funcionamento em pleno daquela ..., que é base e fundamental à produção desta empresa, uma vez que aquela secção, com

trabalhadores em número inferior àquele de que dispõe não consegue garantir o cumprimento das várias tarefas necessárias à produção desta empresa Acresce que a fixação de um horário de trabalho contrário ao que vigora para os restantes trabalhadores daquela secção e serviço, em particular, faz com que o regime dos turnos deixe de se verificar, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios que devem nortear o regime dos horários de trabalho.

Deve ainda notar-se que, na atual situação de pandemia da doença COVID-19, e como forma de tentar quebrar as cadeias de transmissão do SARS-COV-2., tem esta empresa particular atenção em limitar os contactos entre os seus colaboradores, reduzindo-os ao mínimo, e garantindo o distanciamento entre os elementos que trabalham em cada um dos turnos, da manhã e da tarde, objectivo que sairia prejudicado se autorizado o horário que solicitou, por implicar aquele a existência de um turno central, e por V. Exa passar a estar em contacto com os colaboradores dos

turnos da manhã e também da tarde.

- IMPOSSIBILIDADE DE VOS SUBSTITUIR

Pesa também na intenção de recusa do horário flexível solicitado, o facto de ser V. Exa um elemento indispensável na secção onde labora, atento o vasto conhecimento e elevadíssimo grau de formação e conhecimentos, e, como ficou anteriormente dito, ser também V. Exa formadora dos novos elementos que a integram.

A adoção do horário por Vós proposto obrigaria a formar alguém para ocupar este posto de trabalho e a sua mobilização para outro posto, o que, não se mostra viável e nunca seria realizável em tempo curto (e até médio).

A V. falta naquela secção, e em especial no horário que vem praticando, provocaria por certo a desarticulação do trabalho de equipa, com todos os prejuízos que daí poderiam advir para a produtividade e qualidade desta empresa.

- FALTA DE INDICAÇÃO DO PERÍODO DO PRAZO PREVISTO DE DURAÇÃO

Finalmente, sempre se diga que o V. pedido não obedece aos requisitos formais constantes do n° 1 do art° 57° do Código do Trabalho, na medida em que não indica o prazo previsto de duração das circunstâncias que determinaram o pedido apresentado.

Em face do exposto, não restará a esta empresa outra solução que não seja a de recusar o V. pedido —sendo essa a intenção que, desde já, manifestamos.

Mais informamos que, querendo, poderá V. Exa pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Decorrido aquele prazo, o processo será enviado para apreciação para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer.

Esperando contar com a V. compreensão, aceite os nossos cumprimentos.

1.4. Do processo consta a apreciação da trabalhadora:

Foi feito por mim, ... um pedido de horário flexível junto dos recursos humanos no passado dia 04 de novembro de 2020, entregue em mãos.

Este pedido refere a minha intenção de continuar a desempenhar as minhas funções, mas deste modo no horário de trabalho central, entre as 08:00 e as 17:00 horas ou 09:00 e as 18:00 horas consoante a necessidade da empresa com intervalo para almoço entre as 12:00 e as 13:00 horas ou entre as 13:00 e as 14:00 horas, por ter filhas menores de 12 anos que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação.

Os motivos deste pedido são de caráter particular, mas que aqui os venho esclarecer.

Aquando da data de início dos turnos na empresa, não existia para mim qualquer impedimento de os executar.

Neste momento é de todo impossível para mim continuar a desempenhá-los, pelo fato de me encontrar em processo de divórcio, onde as minhas filhas com idades de 7 anos e 5 anos irão viver comigo em regime de guarda partilhada com residência alternada.

O meu pedido é no âmbito de lhes poder prestar os cuidados necessários ao seu crescimento, deste modo como exemplo, deixá-las nas suas escolas às 07:30 horas da manhã, podendo então no limite estar a desempenhar as minhas funções na empresa na partir das 08:00 horas da manhã.

A secção onde desempenho as minhas funções é a ..., onde na verdade trabalhamos 3 (três) colaboradores no turno da manhã, com o tempo que já lá desempenho o meu trabalho, não observo motivo para que seja alegado que o facto de eu poder entrar 2 horas mais tarde venha a colocar em causa o bom e exemplar funcionamento da mesma. Pois nas 2 primeiras horas do nosso dia realizamos a limpeza necessária, reabertura de esporádicos trabalhos e ... para os trabalhos de lista, que estes trabalhos de lista só começam a ser executados em média a partir das 09:00/10:00 horas da manhã. Nos últimos tempos tem estado apenas um colaborador naquela secção, indo os outros dois ajudar em outras secções onde lhes é pedido) regressando apenas por volta das 10:00 horas á Por este motivo volto a referir que o meu horário não irá interferir no funcionamento em pleno da

Quero também esclarecer que nunca fiz este pedido com intenção de sair da minha secção, nem de ser substituída, sempre foi por mim pretendido continuar a desempenhar o meu trabalho na ... e a formação de todos os colaboradores que assim me seja solicitado, sempre da melhor forma possível.

Ambos os meus colegas, colaboradores daquela secção no turno da manhã estamos de acordo que derivado ao horário em que existem trabalhos de lista para executar, este horário seria uma mais valia para nós, alegadamente pelo fato de em alguns dias onde se verifica o aumento de Folhas de Obra, até ao nosso horário de saída não conseguirmos executar todos os trabalhos, tendo que deixar trabalho em atraso para o turno da tarde ou ficando um de nós a trabalhar até mais tarde.

Entendo também perfeitamente ao que se referem em relação á pandemia COVID-19, por este motivo e também por pertencer ao turno da manha, e querer continuar a desempenhar as minhas funções o mais possível dentro desse turno sem entrar demasiado no turno da tarde, fiz o pedido para o horário de almoço depois ser apenas de 30 (trinta) minutos, conseguindo assim diminuir mais um pouco o contato com o segundo turno.

Em último recurso não sendo possível desempenhar os meus serviços na secção onde atuo atualmente, tendo em conta o panorama de alteração do meu horário para o central, encontro-me também disponível para prestar os meus serviços em outra secção/área de acordo com as necessidades da empresa.

Esperando deste modo contar com a vossa compreensão, 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 arbitrio 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

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

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 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 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 das 8h00 às 17h, com intervalo de 1 hora.

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, os seguintes argumentos:

A secção em que trabalha, pese embora autorizada a laborar continuamente, funciona atualmente 16 horas por dia, em dois turnos fixos, nos períodos que decorrem entre as 06.00 e as 14.00 horas e as 15.00 e as 23.00 horas.

Estão os trabalhadores agrupados em dois, uns fazendo parte do horário da manhã e outros, do horário da tarde, não fazendo sentido a existência de um horário central, como aquele que por Vós é solicitado.

Em concreto, na secção em que V. Exa trabalha — ... — conta esta empresa com apenas 3 (três) colaboradores no primeiro turno e 2 (dois) colaboradores no segundo turno, integrando V. Exa o primeiro.

Nesse primeiro turno, uma das colaboradoras está em formação, sendo, aliás, V. Exa a responsável por tal formação, e o outro colaborador está apenas há três meses a integrar tal secção.

Por essa razão, a flexibilização do horário proposto fará perigar o funcionamento em pleno daquela ..., que é base e fundamental à produção desta empresa, uma vez que aquela secção, com trabalhadores em número inferior àquele de que dispõe não consegue garantir o cumprimento das várias tarefas necessárias à produção desta empresa.

Acresce que a fixação de um horário de trabalho contrário ao que vigora para os restantes trabalhadores daquela secção e serviço, em particular, faz com que o regime dos turnos deixe de se verificar, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios

que devem nortear o regime dos horários de trabalho.

Deve ainda notar-se que, na atual situação de pandemia da doença COVID-19, e como forma de tentar quebrar as cadeias de transmissão do SARS-COV-2., tem esta empresa particular atenção em limitar os contactos entre os seus colaboradores, reduzindo-os ao mínimo, e garantindo o distanciamento entre os elementos que trabalham em cada um dos turnos, da manhã e da tarde, objectivo que sairia prejudicado se autorizado o horário que solicitou, por implicar aquele a existência de um turno central, e por V. Exa passar a estar em contacto com os colaboradores dos turnos da manhã e também da tarde.

Pesa também na intenção de recusa do horário flexível solicitado, o facto de ser V. Exa um elemento indispensável na secção onde labora, atento o vasto conhecimento e elevadíssimo grau de formação e conhecimentos, e, como ficou anteriormente dito, ser também V. Exa formadora dos novos elementos que a integram.

2.30. Esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

2.31. A este propósito, importa referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *"Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."*

2.32. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”*.

2.33. 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 cabe apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador, o que fez, 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.

2.34. 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.

2.35. 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.

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

2.36. 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.

2.37. 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, especificando que o horário solicitado não existe, o que a trabalhadora admite em sede de apreciação da recusa.

2.38. 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.

2.39. 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE DEZEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.