

PARECER N.º 458/CITE/2021

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 2483-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 20.08.2021 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 ..., a exercer a sua atividade na entidade supra identificada.

1.2. Em 14.07.2021 a entidade empregadora rececionou o pedido de flexibilidade de horário da trabalhadora supra identificada, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Venho, pela presente carta, eu ... operadora do ... informar que, por motivos profissionais, o progenitor da minha filha se encontra ausente do país, pelo que sou exclusivamente responsável pelos cuidados da bebé, ... e pela assistência à minha demais filha menor, ..., com 11 anos de idade.

Assim, e nos termos do artigo 55 do Código do Trabalho, requeiro também a flexibilização do meu horário de trabalho, a ser cumprido no turno que se inicia pelas 07:00 horas e termina pelas 15:00 horas, aos dias úteis.

Assim, e com a maior brevidade possível, solicito a VI intervenção por forma a compatibilizar as minhas obrigações profissionais com a assistência às minhas filhas.

Em anexo remeto cópia da Declaração da empresa do meu marido e Certificado de residência e agregado familiar.

“(…)”

1.3. Por carta correio registado datado de 03.08.2021 e rececionado em 09.08.2021, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)”

Acusamos a receção da sua comunicação sobre o assunto supramencionado, a qual mereceu a n/ melhor atenção.

De acordo com o pedido apresentado, V. Exa. vem requerer à ... (doravante ...) a atribuição de um horário flexível, a fixar de segunda a sexta feira, entre as 7h00 e as 15h00, ao abrigo dos artigos 55º e 57º do Código do Trabalho (CT), vimos pela presente expor o seguinte, nos termos e fundamentos que infra enunciámos:

- 1) O ..., sito na ..., abriu ao público em 03/01/2012, tem um horário de funcionamento entre as 06h e as 23h, de segunda feira a domingo, laborando em regime de turnos rotativos.*
- 2) Como é do seu conhecimento, o ..., no qual é trabalhadora, localiza-se num ponto estratégico (junto de ...), com grande afluência de clientes, que requer presença permanente e esforço de toda a equipa para cumprimento dos horários estabelecidos, bem como a permanência de dois turnos simultâneos, quando assim está estipulado;*
- 3) Para fazer face às necessidades de laboração do ..., foram implementados, desde a sua abertura, horários rotativos que estão organizados em turnos das 6h às 15h; 7h às 16h; 13h às 22h; 14h às 23h e das 8h às 16h (turno de apoio — exclusivamente à 3 e 6 feira, para limpeza do ...), conforme doc.1.*
- 4) Atualmente a equipa é composta por uma gerente e seis operadoras, incluindo V. Exa;*
- 5) A concessão de um horário flexível, nos termos solicitados, entre as 7h00 e as 15h00 e de segunda a sexta feira impediria o normal funcionamento do ...;*
- 6) Ora, as suas funções, enquanto operadora do ..., implicam assegurar o funcionamento da loja, nomeadamente a sua abertura e encerramento, a abertura e fecho de caixa, a limpeza da loja, o auxílio aos clientes em todas as fases do abastecimento, a reposição e venda de raspadinhas, a reposição e venda de tabaco, a reposição e venda de produtos da loja, o controlo dos clientes no exterior e interior de loja, por forma a evitar furtos e fugas e ainda assegurar o serviço de cafetaria;*
- 7) Como tal, dentro do horário de funcionamento do ..., é essencial que em determinados períodos do seu funcionamento - onde aqui se inclui necessariamente o fim de semana - a presença de dois operadores, para assegurar a execução boa de todas as tarefas, cumprindo mínimos do qualidade, sem sobrecarga para as restantes trabalhadores do*
- 8) Tal significa que atribuição do horário pretendido implicaria que V. Exa. não estaria presente em momentos de grande afluência ao ..., que envolvem o final da tarde e os fins de semana.*
- 9) Ou seja, caso a ... concedesse um horário como aquele que refere teria de contratar outro colaborador para fazer face aos turnos que V. Exa. deixaria de cumprir.*
- 10) Além disso, caso se optasse por fixar um turno para V. Exa., tal situação configuraria uma situação de manifesta desigualdade face as restantes colegas de trabalho, que trabalham em regime de turnos rotativos;*

- 11) *Em boa verdade, o horário pretendido é incompatível com os restantes horários e direitos das restantes colaboradoras, impedindo-as de usufruir de fins-de-semana e de alterarem de forma mais equitativa a abertura e fecho de loja bem como os dias de receção de mercadoria;*
- 12) *Isto é, a forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos é essencial para garantir o período de funcionamento do ...;*
- 13) *A adoção de um horário flexível, como aquele que solicita, em alternativa à contratação de um colaborador, obrigaria a ... a contratar vários part-times para preenchimento dos períodos dos turnos que V. Exa. não completaria;*
- 14) *Ou seja, a única alternativa que vislumbramos para que V. Exa. possa conciliar a sua vida pessoal e familiar com a sua vida profissional, sem pôr em causa o funcionamento do nosso ..., seria a de contratar mais uma pessoa (ou vários part-times) para exercer as suas funções, passando a laborar com uma equipa de, pelo menos, sete elementos, ao invés de seis;*
- 15) *Ora, contratar vários part-times ou outro colaborador para colmatar os períodos que V. Exa. deixaria de cumprir é manifestamente impraticável, dado que são períodos muito pequenos;*
- 16) *A contratação de mais elementos é uma medida excessiva e incompatível com os resultados económicos do ..., dado que o horário pretendido coincidiria com os turnos praticados.*
- 17) *Não sendo alheia às dificuldades invocadas, a verdade é que qualquer solução implicará contratar mais pessoas para o ..., o que levará a um aumento de custos com pessoal, com reflexos na rentabilidade do estabelecimento.*
- 18) *A ... ajustou o número de operadores às necessidades do estabelecimento.*
- 19) *Por outro lado, tal situação configuraria ainda uma desigualdade para a restante equipa, dado que todos têm de fazer os devidos esforços para compatibilizar as suas responsabilidades pessoais e laborais, o que não é compatível com os princípios orientadores da organização do funcionamento da atividade da*
- 20) *Face ao supra exposto, nos termos do n.º2 do artigo 570 CT, a ... não pode aceitar o pedido de horário flexível dado que a sua concessão colocaria em causa o funcionamento do estabelecimento.*
- A ... não fica indiferente às razões inerentes ao pedido e lamenta não aceder ao pedido de V. Exa., contudo, tal deve-se a razões meramente relacionadas com o funcionamento do*
- Estamos ao dispor para qualquer esclarecimento que entenda por conveniente.*
- (...)"*

1.4. Em 17.08.2021 a entidade empregadora rececionou a apreciação à intenção de recusa da trabalhadora, nos termos a seguir transcritos:

“(..."

Em face da V/ missiva, datada de 6 de agosto de 2021, venho expor o seguinte:

Conforme ali se indica, são várias as minhas funções, mas não sou a única funcionária disponível para as mesmas, evidenciando, desde já, um lapso ou erro no documento elaborado por V/ Ex.ª:

- Falta mencionar uma funcionária — ... — e a sua relação de turnos e horas, que também tem de ser considerada na análise que propõem;

- A duração dos turnos ali indicados não está correta, sendo certo que realidade dos horários é a seguinte: 6h - 14h; 7h - 15h; 14h - 22h; 15h - 23h (contínuos).

Ora, o turno que pretendo enquadrar-se exatamente num dos indicados, pelo que não trará qualquer tipo de complicação maior à organização.

Acresce ainda que, não obstante referirem que a flexibilização do meu horário poder revestir carácter injusto para as demais funcionárias, a verdade é que a realidade do meu puerpério e maternidade é situação excecional e diferente das demais colegas.

Por outro lado, qualquer uma delas poderá legalmente usufruir da mesma prerrogativa excecional, caso preencha as mesmas condições, pelo que não há qualquer tipo de discriminação injusta das mesmas.

Por último, permito-me referir, e ao contrário do defendido no ponto 8 da V/ carta, que da experiência que tenho, a afluência e faturação do ... não tem particular relevância no período da tarde e do fim-de-semana, dado, sendo a procura muito maior pelas manhãs dos dias úteis, e, generalissimamente, sofreu uma quebra com a pandemia.

Os pressupostos sobre os quais fiz o meu anterior pedido eram os já expostos e os que agora se complementam, bem assim como a impossibilidade de onerar a minha vida familiar, em derrogação da prerrogativa que me é garantida pela lei laboral.

Quanto à compatibilização dos interesses da Empregadora com os meus próprios, acredito e mantenho que, com uma correta análise da realidade do ..., as mesmas são perfeitamente harmonizáveis.

Assim, sem prejuízo da análise feita por V/ Ex.ª, e por padecer a mesma de alguns vícios intrínsecos, não posso subscrever as mesmas conclusões da missiva enviada, pelo que mantenho o meu pedido de flexibilização de horário, com a máxima urgência por forma a compatibilizar as minhas obrigações profissionais com a assistência às minhas filhas.

(...)"

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 subseqüentes 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 à entidade empregadora 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

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

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.

DO CASO EM CONCRETO

2.27. A trabalhadora requerente, no seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, solicita, para prestar assistência e acompanhamento às suas filhas menores de 12 anos, um horário flexível, entre as 7h00 e as 15h00, de 2.^a a 6.^a feira.

Declara que as menores vivem consigo em comunhão de mesa e habitação e solicita que tal horário seja para manter até o seu filho menor, com 2 (dois) anos de idade, perfazer 12 anos.

2.28. O horário indicado pela requerente contempla uma amplitude diária de 8/h e de

acordo com o alegado em sede de apreciação à intenção de recusa seria para realizar de forma contínua.

2.29. Contudo, se atentarmos ao mapa de turnos remetido pela entidade empregadora, afere-se que todos/as os/as trabalhadores/as têm um período de intervalo de descanso de 1/hora, o que deixa antever que naquela empresa, não são aplicados horários contínuos.

2.30. Ora, apesar de a trabalhadora alegar na sua apreciação que “A duração dos turnos ali indicados não está correta, sendo certo que a realidade dos horários é a seguinte: 6h-14h; 7h – 15h; 14h-22h; 15h-23h (contínuos)”, decorre da supra referida cláusula 17.^a da convenção coletiva aplicável (publicada no Boletim do Trabalho e do Emprego, n.º 13, de 8/4/2015) que a jornada contínua pressupõe a celebração de acordo escrito entre trabalhador/a e empresa.

2.31. Ora, não sendo junta cópia desse acordo, não poderá ser assumido que o mesmo exista, pelo que, por um lado, como é referido nos pontos 2.21 e 2.22, o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve indicar uma amplitude horária e semanal enquadrada com a amplitude de turnos existentes na empresa e por outro, deve cumprir o período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.32. Assim, face ao acima exposto, afigura-se que a amplitude horária apresentada, não permite à trabalhadora perfazer o período normal de trabalho diário, com respeito por um período de intervalo de descanso de pelo menos 30 minutos.

2.33. Com efeito, o acima descrito, inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido, podendo, contudo, a trabalhadora, se assim o entender, elaborar um novo pedido, e tendo em conta os turnos existentes e em vigor na entidade empregadora.

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

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE SETEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DAS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS

TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) e UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, TENDO AS REPRESENTANTES DA CGTP E UGT APRESENTADO DECLARAÇÃO DE VOTO, CONFORME SE TRANSCREVEM, RESPETIVAMENTE:

“Tal como já tinha expressado quando da apresentação do presente projeto na reunião da tripartida o voto da CGTP vai no sentido de ser contra a decisão plasmada no Parecer, pelas seguintes ordens de razões:

1-Inexiste qualquer certeza quanto aos horários praticados na empresa, visto que as versões das partes não são coincidentes e as partes não se encontram no mesmo pé de igualdade quanto a eventual produção de prova (pelo que só eventual contraditório poderia esclarecer adequadamente a situação). Neste sentido, não podemos concluir que a razão está na afirmação da entidade empregadora quanto aos horários praticados, tendo em atenção a resposta muito detalhada da trabalhadora, refutando os mesmos e detalhando a existência de um horário coincidente com o pedido formulado, pelo que a mesma não pode ser desconsiderada.

2- Por outro lado, a referencia, mesmo que em letras minúsculas (agora abolida dos contratos por via legal por questões de transparência e clareza) constante do IRCT aplicável, sua clausula 17, permite que a trabalhadora possa estabelecer por acordo um horário de natureza continua ,sendo que é esse tipo de horário contratualmente previsto que é solicitado pela trabalhadora e está o mesmo no domínio da consideração como um horário flexível ,como decorre aliás do nº 4 do artigo 56 do código do trabalho.

Lembra se a tal propósito que norma especifica da LTFP, o seu artigo 114 da lei 35/2014 de 20 de junho, consagra a mesma medida ou seja a denominada "jornada continua" para efeitos de conciliação na parentalidade

3-Deste modo, e por maioria de razão, porque a empresa não cumpre com o requisito necessário a poder substancialmente justificar a recusa deste horário solicitado pela trabalhadora e sendo absolutamente necessário justificar tal recusa, ou seja não estão invocadas quaisquer razões assentes em exigências imperiosas da empresa ou a impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for imprescindível, (neste caso a trabalhadora refere até a existência de mais uma trabalhadora afeta ao serviço, ,tal como exige o nº2 do artigo 57 do código do trabalho .

4- Assim não estaremos a cumprir de forma rigorosa e respeitando a igualdade entre as partes e os requisitos exigíveis para fundamentar a recusa do horário flexível solicitado por esta trabalhadora. (...)"

“A UGT vota contra a presente proposta de parecer, reiterando os argumentos aduzidos na reunião tripartida de ontem, designadamente por entender que o horário de trabalho solicitado pela trabalhadora pode ser realizado na empresa e, por entender que não resulta comprovado que as exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa possam justificar a recusa de atribuição do horário flexível, estas exigências não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal.

Aquilo que tem de ser avaliado é se está demonstrada a inexistência de turnos compatíveis com um horário flexível, a elaborar pela trabalhadora/empresa, em conformidade como o disposto no artigo 56º, nº3, alínea b) do Código do Trabalho – o turno existe, ficando a descoberto alegadamente 1h de trabalho. (possível em horário contínuo – cláusula 17.ª)

Nesse sentido, nada resultou demonstrado no sentido de a substituição da trabalhadora ser impossível, atenta a respetiva categoria profissional, nem de que para o desempenho das funções daquela sejam necessárias especiais características técnicas ou qualidades profissionais.

Assim, não existindo exigências imperiosas que justifiquem a recusa, relativamente à flexibilidade de horário pretendida pela trabalhadora, inexistente motivo justificativo para a recusar a atribuição de flexibilidade de horário.”