

PARECER N.º 429/CITE/2022

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 1807-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 26.05.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Em 02.05.2022 a trabalhadora entregou pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Eu, ..., Técnica de ... na área de ..., nº ..., nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º de Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro do Código de Trabalho, venho pelo presente informar a Vossas Excelências que pretendo trabalhar em regime de horário flexível e a tempo parcial (a partir de 26 de Junho de 2022, visto que a minha dispensa para amamentação termina a 25 de Junho de 2022) para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos, ..., de 6 anos, nascida a ... de 2015 e ..., de 3 anos, nascido a ... de 2018.

Horário flexível e a tempo parcial (6h) de segunda-feira a domingo com folgas rotativas de acordo com o estabelecido no AE em vigor. Com amplitude horária entre as 06:00h e as 13:00h.

Declaro ainda que os menores vivem comigo em regime de comunhão de mesa e habitação.

Fico a aguardar a vossa resposta estando à vossa inteira disposição para qualquer esclarecimento.

“(…)”

1.3. Por carta datada de 18.05.2022, a entidade empregadora remeteu por correio registado, a intenção de recusa proferida, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)”

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 2 de maio de 2022, nos termos do qual requer a prestação de trabalho a tempo parcial (6h00/dia - 30h00/semana) em regime de horário flexível de Segunda a Domingo, em horário, com amplitude entre as 06h00 as 13h00.

Assim, serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 e 3 do CT, com fundamento nas necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho a tempo parcial e em regime flexível apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente. Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

Sem outro assunto de momenta e na expectativa das suas prezadas notícias, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA PORTUGAL

1 - Enquadramento e Organização dos Horários na ...

1.º

A ... ("...") e uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ...

2.º

Exercendo a sua atividade nos ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

3.º

A atividade core business da ... é, por conseguinte, uma atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta as necessidades operacionais decorrentes da execução do ...

4.º

Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo I ao DL ..., de 23 de julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de assistência em ... nas seguintes categoriais de serviços:

a) Categoria 1 - assistência administrativa e de supervisão;

b) Categoria 2 - assistência a ...;

c) Categoria 3 - assistência a ...;

d) Categoria 4 - assistência a ...;

e) Categoria 5 - assistência ...;

f) Categoria 6 - assistência de ...;

g) Categoria 7 - assistência de ...;

h) Categoria 9 - assistência de ...; e

i) Categoria 10 - assistência de ...

5.º

No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas, cumprindo exigentes níveis de serviços mínimos em termos de tempo e qualidade de serviço.

6.º

Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, todos os dias da semana e todos os dias do ano, abrangendo, naturalmente, Sábados, Domingos e feriados.

7.º

Tal implica que, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho legalmente permitidos, deve esta organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente a atividade operacional de assistência em ... segundo o regime de organização de trabalho por turnos- cfr. 221º, nº 1 do CT.

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27ª, nº 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada - publicado no B.T.E., 1 a Serie, nº ..., de ... de 2012 - que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos».

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade como disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, bem como com o que se dispõe nas Clausulas 14ª e 15ª do Anexo ao AE "... e "..., estabelece várias modalidades de horários de turnos a que a ... pode recorrer na organização da prestação de trabalho, a saber:

- a) horários de turnos regulares versus horários de turnos irregulares;*
- b) horário de turnos com hora de entrada variável de dia para dia (ex.: horário de trabalho em regime de turnos, em que a hora de entrada, em cada turno, pode variar de dia para dia, com uma amplitude máxima de 5 horas com entradas entre às 06h00 e às 16h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8 horas), versus horário de turnos com hora de entrada certa por cada dia do turno semanal;*
- c) horário de turnos com hora de entrada variável, mas com sujeição a amplitude limitada (ex.: 5 e 8 horas) versus horário de turnos com hora de entrada variável sem limitação de amplitudes (...);*
- d) horário de turnos com semana reduzida (ex.: semana de 4 dias nos H24 com prestação de trabalho noturno superior a 1 horas entre as 0h00 e as 7h00, ou semana media entre 4,2 e 4,98 dias de trabalho nos horários de turnos irregulares);*
- e) horário de turnos com amplitude de vinte e quatro horas ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segundo frequência mínima de 4 em 4 semanas;*
- f) horário de turnos H24 sem sujeição aos limites previstos no parágrafo anterior;*
- g) horário de turnos com amplitude de dezasseis horas (H16), compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- h) horário de turnos com amplitude superior a dezasseis horas e inferior a vinte e quatro horas, compreendendo a prestação de trabalho entre as 22h00 e as 6h00 segundo frequência mínima de 3 em 3 semanas;*
- i) outros horários de turnos não previstos nos três últimos parágrafos com prestação de trabalho de forma rotativa aos Sábados e Domingos.*

10.º

Igualmente, no âmbito da definição do regime de carreiras profissionais estabelecido a luz do Anexo do AE aplicável à ..., constata-se que as categorias profissionais de Técnico de ... (...) e de Operador de ... (...) são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos no que a organização da prestação de trabalho concerne - cfr. Clausulas 14ª e 15ª do Anexo ao AE "... e "...".

11.º

Por ultimo, importa salientar que, nos termos da clausula 32ª, n.º 1 do AE, a imagem do disposto a luz do 212.º do CT, se estatui que «a definição dos horários de trabalho é da exclusiva competência da Empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta imposta por lei das organizações representativas dos trabalhadores e dos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos».

12.º

Sendo a prestação de trabalho por turnos e com folgas rotativas a única forma de organização de trabalho admissível na organização de uma empresa que presta serviços no ..., serviços esses que são classificados de essenciais, pois destinam-se a satisfazer necessidades sociais impreteríveis - artigo 537º, n.º 2, al. h) do CT, desenvolvendo, como é público e notório, a respetiva atividade operacional 24h/dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano.

13.º

A organização do trabalho por turnos tem, nos termos legais, tem como pressuposto o trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, continuo e descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou de semanas (artigo 220º do CT), serve o propósito de assegurar que a atividade de empresa se execute sempre que o seu período de funcionamento ultrapasse os limites máximos de período normal de trabalho, distribuindo, de forma equitativa, entre TODOS os elementos de uma equipa de trabalho, a penosidade da prestação de trabalho por turnos, mais concretamente, i) a rotatividade dos horários de entrada e saída, ii) a rotatividade da prestação de trabalho aos sábados e domingos, iii) a rotatividade da prestação de trabalho em período noturno, etc.

14.º

Por ser essencial ao normal desenvolvimento da atividade operacional da ..., a segurança ... que também assegura com os serviços que presta, ao cumprimento, com satisfação de níveis de qualidade de serviços ("...") e sem imposição de penalizações, dos contratos de prestação de serviços que celebra com os seus clientes, como já referido, o instrumento de regulamentação coletiva que regula as relações laborais com os trabalhadores da ..., o Acordo de Empresa publicado no BTE, n.º ..., de ... de 2012, prevê expressamente a prestação de trabalho por turnos e respetiva organização para os trabalhadores com as categoriais profissionais, de cariz marcadamente operacional, de ... e ...

15.º

O(A) Trabalhador(a) ... (doravante "...") encontra-se vinculado(a) a ... por contrato de trabalho por tempo indeterminado, detendo a categoria profissional de Técnico de ... ("..."), exercendo, a sua atividade no Sector do

..., integrado numa equipa com qualificações especiais para assistência aos ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia e 37h30/semana, com folgas rotativas e prestação de trabalho de segunda-feira a domingo, apesar de já beneficiar de um horário especial com a amplitude horaria restritiva a prestar de 06h00-16h30.

16.º

Em conformidade como descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Clausula 1ª do Anexo ao AE relativamente a categoria profissional de ... aplicável ao(a) Trabalhador(a) ..., o ... é «O técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ... e pela Empresa, prepara o ... desde a aceitação até ao plano de ..., executando, nomeadamente, as seguintes tarefas: Presta assistência, em ..., aos ..., assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento; coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de ..., assistência e ...; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de ...; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de ...; envia, recebe e trata a informação e documentação de ..., operando e utilizando meios e equipamentos adequados.».

17.º

Ora, de acordo como disposto nas Clausulas 14ª e seguintes do Anexo ao AE relativo a categoria profissional de ... aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em **regime de turnos**.

18.º

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector em questão, em que o trabalhador em cada momento, se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de optimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa, a qual se reserva o direito de, a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

19.º

No caso em apreço, integrando o(a) Trabalhador(a) a equipa dedicada à assistência ..., as necessidades operacionais da assistência a essa ..., só poderão ser satisfeitas com a integração trabalhadores, que da equipa dedicada fazem parte, em horário de trabalho de turnos irregulares e folgas rotativas, com amplitude horaria mínima entre as 04h30 e as 21h30, de segunda-feira a domingo, a fim de se assegurar a assistência aos ..., que tem a distribuição diária de ... com indicação dos horários de partidas dos ... ao longo do dia constante da Figura 1 infra, exemplificativamente para o mês de maio de 2022, que representa o planeamento da operação da ... durante todo um período de Verão ...de 2022:

(Gráfico constante do processo para o qual se remete)

20.º

Como se pode verificar no quadro da Figura 1, a primeira partida ocorre às 06H35 e a ultima às 20H45, o que faz com que sejam necessários recursos humanos com esta qualificação e valência especial (detida pelo(a)

Trabalhador(a) ...) entre as 04H30 (abertura do ... do 1º ...) e as 20H45 (partida do ultimo ... em horário programado), todos os dias da semana.

21.º

Consequentemente, a amplitude horaria do horário flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ... (das 06h00-13h00) a prestar a tempo parcial de 6h00/dia, apenas permitiria a assistência integral (abertura e fecho de ...) aos ... que se realizam nos horários entre as 08h25 e as 12h30, pois são os únicos realizados dentro da amplitude horaria solicitada pelo(a) Trabalhador(a), ficando comprometida a restante operação da ..., já que os restantes ... previstos se realizam fora da faixa horaria pretendida pelo(a) Trabalhador(a), quando o(a) Trabalhador(a) ... não pretende exercer funções.

22.º

Concretizando melhor o impacto operacional negativo que a concessão do horário flexível solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ... terá na operação da assistência aos ..., impacto esse que consubstancia o requisito legal das exigências imperiosas de funcionamento da empresa no que toca ao funcionamento da equipa dedicada a assistência aos ..., impõe-se uma análise mais fina do quadro da Figura 1.

23.º

Conclui-se assim, que a amplitude e o tipo de horário a tempo parcial solicitado pelo(a) Trabalhador(a) ..., não permite que este(a) execute tarefas de assistência a esta ..., antes das 06h00, nem depois das 13h00 em todos os dias da semana, pelo que o serviço de assistência da ... ficará, necessariamente, comprometido, encontrando-se preenchido o requisito de necessidade imperiosa de funcionamento do serviço de assistência à ...

24.º

Não nos podemos esquecer que, não obstante o legislador, nos termos do disposto no artigo 56.º do CT, conferir ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos, o direito a trabalhar em regime de horário flexível e a tempo parcial.

25.º

Tal direito tem limitações e está sujeito ao preenchimento de requisitos que se encontram previstos nos artigos 56º e 57º do CT.

26.º

Designadamente, nos termos do disposto no nº 2 do art. 56º do CT, que ora transcrevemos: "**Entende-se por horário flexível, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites** (sublinhado nosso), as horas de inicio e termo do período normal de trabalho diário.", sendo que a ênfase desta disposição, reside nos limites de escolha que o trabalhador tem quanto às horas de inicio e de termo do período de trabalho.

27.º

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho feita pelo(a) Trabalhador(a) ..., especialmente num contexto de laboração contínua como é a da ..., equivale a uma elaboração ou alteração do horário de trabalho em vigor, prevista respetivamente artigo 212.º e 217.º do CT, cuja competência esta adstrita exclusivamente ao empregador e não ao trabalhador.

28.º

O(A) trabalhador(a) ... requereu a prestação de trabalho a tempo parcial, com prestação de trabalho de 06h00/dia em cinco dias da semana, o que perfaz um total 30h00/semana, o que consubstancia um período superior a metade do tempo completo praticado na empresa por via do Acordo de Empresa em vigor e que corresponde a 37h30/semana.

29.º

Neste contexto, não só o pedido do (a) trabalhador(a) ... não tem enquadramento legal nos requisitos de prestação de trabalho a tempo parcial previstos no artigo 55º, nº 3 do CT, por exceder o limite de metade do tempo praticado a tempo parcial, como, com a escolha dos dias concretos de trabalho, bem como das horas de entrada e saída, o pedido nem sequer pode ser enquadrado no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT.

30.º

Assim, é manifesto que o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pelo(a) Trabalhador(a) ..., com amplitude entre as 06h00 e as 13h00, não tem enquadramento nem no regime da prestação de trabalho a tempo parcial do artigo 55º, nº 3 do CT, nem no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do CT, não estando, conseqüentemente, o sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57º do CT, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador.

31.º

Assim, resulta que não é possível a Empresa conceder o horário a tempo parcial e regime flexível nos termos requeridos pelo(a) Trabalhador(a) ..., uma vez que tal horário implicaria uma falta de recursos humanos em varias faixas horarias diárias na Equipa de ... dedicada a assistência a ...

32.º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário a tempo parcial de 30h00/semana, a qual não merece o acordo do empregador, com prestação de trabalho com amplitude entre as 06h00 e as 13h00, ao(a) trabalhador(a) ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de consubstanciar uma verdadeira alteração ao horário de trabalho, que é da competência exclusiva do empregador, para além de corresponder a uma escolha de horário de trabalho que não corresponde a necessidade operacional efetiva da equipa de ... na assistência a equipa dedicada a ..., na qual o(a) Trabalhador(a) se encontra integrado(a).

(...)"

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Assunto: V. Ref.: 0775 - Pedido de prestação de trabalho em horário flexível, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho/ ..., trabalhadora n.º ... - **Apreciação**

Exmos. Senhores,

Por referencia a vossa comunicação n.º 0775, recebida em 24 de maio de 2022, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIAÇÃO, o que faz com os fundamentos seguintes:

I - Do pedido e seus fundamentos

1. A Requerente pretendia obter horário flexível e parcial (6 horas) para prestar assistência inadiável aos seus filhos menores de 12 anos, ... e ..., nos termos dos arts 56.º e 57.º do CT.
2. O horário pretendido pretendia ser parcial (6 horas) com entradas a partir das 06:00h e saídas até às 13:00h, de segunda feira a domingo com folgas rotativas.
3. Vieram V. Exas. manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Ora vejamos,

4. A trabalhadora, ora Requerente, é mãe dos menores supramencionados, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.
5. Para prestar aos seus filhos os cuidados e assistência necessários, vista a sua idade e falta de autonomia, a Requerente terá que entrar e sair do trabalho dentro da amplitude indicada.
6. Com tal horário, conseguirá acautelar a recolha dos menores nos respetivos estabelecimentos de ensino, que se situam em ... cerca de 30 km de distância do local de trabalho.
7. Os menores não conseguem, nem podem, naturalmente, regressar a casa sozinhos e cumprir as suas rotinas autonomamente, não havendo ninguém que consiga efetuar esta tarefa pela Requerente.
8. As crianças não podem ficar sozinhas, desacompanhadas, sujeitas a qualquer incidente que possa prejudicar o seu saudável desenvolvimento e, até, a sua saúde.

Acrece que o pai dos menores presta trabalho de prevenção à empresa para a qual trabalha bem como não tem horário definido de saída do local de trabalho, não conseguindo desta forma assegurar a recolha dos menores nos respetivos estabelecimentos de ensino.

9. O horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar. Por conseguinte, não havendo qualquer outra estrutura de suporte familiar que possa assegurar o apoio aos menores, toma ainda mais premente que as saídas não ultrapassem as 13:00h, por forma a programar eficazmente as rotinas dos menores e acautelar que nada lhes faltará.

10. Pelo que o horário peticionado procura a conciliação da vida laboral com a vida familiar.

11. Só assim, portanto, a Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento dos seus filhos, o que não pode ser descurado - o que tem proteção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres.

II - Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa

12. Desde já se deixa expresso que a Requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos, pelos mesmos não consubstanciarem a verdade material vivenciada na empresa.

Vejamos que,

13. O objetivo do regime do horário flexível é a proteção da maternidade e da paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

14. Consequentemente, o empregador apenas pode recusar o pedido de horário flexível com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. Sempre se diga que tais "exigências imperiosas", para os devidos efeitos legais, terão que sê-lo de facto e não apenas dificuldades, pois essas poderão e deverão ser superadas.

15. Tal é confirmado pelo Ac. **TRE de 11.07.2019** " I - O regime especial de horário flexível visa adequar o tempo de trabalho as exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem filho menor de 12 anos." E ainda "III - Sobre o empregador recai o dever de proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal - artigo 127.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

IV- As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento.

V- O ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador.

Évora, 11 de julho de 2019."

16. Não entendendo a Requerente que o seu pedido coloque em causa a operação da empresa. Aliás, a amplitude horária solicitada - das 06:00 h as 13:00 h cobre a maior parte da faixa de arranque da operação, não podendo a trabalhadora também cumprir o horário de fecho da mesma - das 18:00h as 21:30h, até porque ultrapassaria as 7.30h diárias a que esta obrigada.

17. Invoca a Empresa no ponto 18.º, 19.º, 20.º e 21.º basicamente que a mudança de horário, que a ora Requerente pretende põe em causa a operação da empresa, tentando demonstrar tal facto com um mapa da distribuição dos ... presente no ponto 19.º da sua recusa.

18. Contudo, e salvo o devido, é demasiado pouco ou quase nada o que a empresa apresenta como fundamento de recusa.

19. Ora vejamos, o quadro indicado apenas refere o número de ... é o horário, não refere quantos trabalhadores estão de serviço e alocados a essa operação, quantos são da categoria da Requerente ou categorias similares que possam exercer as suas funções, e por fim quantos já beneficiam do Horário flexível nos termos e para os efeitos ora requeridos.

20. Acresce que, face às competências adquiridas pela ora Requerente, e a abrangência de operações da empresa, nenhum plano alterativo foi apresentado de forma a proteger os interesses da família da Requerente, apenas uma recusa.

21. Conforme análise do Acórdão da Relação de Évora, supramencionado, é à empresa que cabe o ónus da prova, o que salvo douta e melhor opinião, não logra alcançar para fundamentar a sua recusa.

Por outro lado,

22. Ao que ao facto de pertencer a uma equipa dedicada diz respeito, neste caso, a ..., refere o empregador que "só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores, que da equipa dedicada fazem parte, em horário de trabalho de turnos irregulares e folgas rotativas, com amplitude horaria mínima entre as 04:30h e as 21:30h de segunda feira a domingo ... " refere **a requerente que não pratica horários depois das 13:00h, ou 13:30h muito raramente desde o regresso ao trabalho após o nascimento da primeira filha, ..., a 14 de Outubro de 2015.** A requerente tem até à presente data usufruído da licença de amamentação (dispensa de duas horas à saída e prescindindo da hora de refeição) o que faz com que o horário pretendido não seja mais do que o praticado nos últimos meses.

23. Clarificando a Requerente tem vindo a exercer este horário, ou praticamente idêntico desde abril de 2016, deitando por terra, uma vez mais, a fundamentação da empresa, cujo alicerce se funda nas necessidades operacionais, pois se assim fosse seria de todo impossível para a empresa manter, a Requerente, neste horário durante cerca de sete anos.

Mais,

24. Sabe-se que existem atualmente ... de ... dedicados à assistência a ..., que praticam horário de 6 horas. É do conhecimento geral que a maioria destes trabalhadores tem filhos menores, alguns com idades mais avançadas que as dos filhos da requerente (6 e 3 anos de idade).

25. No que concerne ao enquadramento e organização dos horários da ..., é importante referir que os planos de exploração das ... são conhecidos com mais de 6 (seis) meses de antecedência, sendo os horários de trabalho organizados em função desses mesmos planos.

26. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade, e que não deverá ser também prejudicada no regime dos horários flexíveis, cujo objetivo é acautelar as responsabilidades parentais dos trabalhadores.

Desde já,

27. Se impugnam os quadros juntos, uma vez que os mesmos apresentam apenas uma micro-realidade daquilo que é a realidade operacional do setor do ... Impugnam-se também os dados apresentados pois os mesmos são pouco objetivos no quadro geral da empresa, e da Área em que a trabalhadora labora.

Assim,

28. A Requerente é ..., estando integrada no setor do ...

29. O horário de trabalho completo coloca inúmeros constrangimentos a trabalhadora na assistência é dever de cuidar dos seus filhos menores.

30. A gestão de recursos humanos da ... é da competência da empresa, sendo-lhe imputada a responsabilidade de realizar alocações e de conceder formação aos trabalhadores, caso assim seja necessária.

31. Quanto ao argumento de que a atribuição do horário flexível e parcial a trabalhadora gera ineficiência operacional, será de afirmar que não é a Requerente que tem de ser responsabilizada (e prejudicada no exercício dos seus direitos) pela gestão de recursos humanos que é desenvolvida dentro da estrutura empresarial. Se existe ineficiência por falta de trabalhadores, ou falta de formação adequada à generalidade dos ... a responsabilidade compete à empresa. De referir ainda que existem atualmente diversos colaboradores pertencentes a equipa dedicada da ... que praticam o horário pretendido pela requerente.

32. A alegada ineficiência operacional é utilizada como um critério de **"exigências imperiosas da empresa"**, contudo, a Requerente não concede que tal assim possa ser considerado.
33. A própria letra da lei "exigências imperiosas" colide com a argumentação tecida, que assume verificar-se uma "ineficácia". A ineficácia, a existir, pode ser superada, colmatada, ultrapassada. Não estamos, pois, no âmbito de qualquer fundamento referido no n.º 2 do art. 57.º do CT, ou por outro lado, não foram apresentados fundamentos suficientes para se considerar que a recusa tenha por base uma "exigência imperiosa".
34. É certo que qualquer alteração de horário irá culminar numa alteração aos parâmetros existentes, o que só por si não pode ser considerado uma "exigência imperiosa". Contudo, e analisando o caso em apreço, o pedido da Requerente nem isso comporta, uma vez que, a mesma já vem praticando com algumas nuances esse horário há cerca de seis anos!!!
35. O facto de a trabalhadora ter um contrato que permite realizar turnos, não pode ser considerado inibidor do exercício dos seus direitos (e dos direitos dos seus filhos), designadamente os direitos de proteção da parentalidade, constitucionalmente garantidos, e as alterações legislativas visam precisamente um alargamento da proteção da família.
36. Aliás, se o exercício dos direitos da parentalidade vertidos na lei fossem apenas para aplicar a trabalhadores com horário regular de 2.ª a 6.ª feira, sempre se questionaria a quem serviria então a Lei?
37. **Acresce que a Requerente ... é contratada para as funções de ... cujo leque de funções é enorme, não sendo apenas restringido à ...**, e que, portanto, pode ser um recurso utilizado produtivamente pela ... na multiplicidade de tarefas que existem na empresa, competindo a esta o dever de dar formação adequada e necessária aos seus trabalhadores.
38. No limite, os trabalhadores que laboram nos ... não poderiam ter filhos, por falta de condições de conciliação da vida social e familiar, abdicando assim de direitos constitucionalmente garantidos.
39. Sendo de referir também que, as necessidades de cada trabalhador são específicas, caso a caso, dependentes daquilo que é a sua realidade social e familiar.
40. Ao contrário do que foi alegado por V. Exas., a pretensão da Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que "entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (n.º 2 do artigo 56.º do CT).
41. Ora, foi exatamente isso que a Requerente peticionou. A flexibilidade não tem que ver com um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso se consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis aos seus filhos.
42. Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante "a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, vista que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 1, que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário" - outra conclusão não se poderia retirar.

43. Aliás, nem se entende como pode a empresa posicionar-se contra o horário petitionado, uma vez que este não implica uma mudança quanta ao horário (horas efetivas de trabalho) desempenhado pela Requerente a data.

44. A formação e as valências do requerente permitem a empresa mantê-lo sempre ocupado e produtivo no desempenho das suas tarefas, pelo que não colhe o argumento de ineficiência operacional.

Por fim,

Acrescera dizer que:

45. O horário requerido para além de satisfazer as suas responsabilidades familiares, também tem a virtualidade de permitir a empresa ter um recurso humano num horário que contempla um grande fluxo de ..., designadamente no período da manhã.

46. Considere-se, ainda, o disposto no parecer CITE N.º 18/CITE/2022, segundo o qual: "(...) 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 convivências, 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".

Termos em não deve proceder a fundamentação vertida pela ... na sua intenção de recusa, devendo ser concedido à Requerente o horário flexível parcial (6 horas) face a todos os fundamentos expostos.

Junta: Matrizes horarias de 6 horas praticadas por colaboradores da equipa dedicada a ... (...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.2. 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".

2.3. 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.

2.4. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

2.5. 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”.

2.6. 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.

2.7. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68.º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

2.8. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.9. O artigo 56.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.10. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.11. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.12. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.13. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.14. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.15. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.16. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.17. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.18. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.19. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.20. No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível e a tempo parcial de segunda-feira a domingo das 6h00 às 13h00 com folgas rotativas, conforme estabelecido no Acordo de Empresa em vigor.

Fundamenta o pedido pelo facto de ter dois filhos, com 6 e 3 anos de idade, a quem necessita de prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos e com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.21. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, esclarece-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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 diário.

2.22. E o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho, que

consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.23. Neste sentido, veja-se 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, n.º 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.”

2.24. É pois competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada².

2.25. 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal a organização dos

² No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56º e no n.º 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: “*Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art.º 50º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que “a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar”. Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, n.º 3, e 212º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art.º 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97º do CT.*”

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.

2.26. Analisado o pedido da requerente verifica-se que a trabalhadora confundiu o regime de trabalho a tempo parcial previsto no artigo 55.º do Código do Trabalho com o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT.

2.27. Ao contrário do alegado pela trabalhadora, a lei não prevê nem tão-pouco permite a conjugação do regime de trabalho a tempo parcial com o regime de horário flexível.

2.28. Por outro lado, a redução do tempo de trabalho previsto no artigo 55.º do CT em nada se confunde com a dispensa para amamentação prevista no artigo 47.º do CT, nem a trabalhadora deverá fundamentar uma redução de horário de trabalho motivada pelo facto de ter usufruído dispensa para a amamentação e solicitar um horário flexível.

2.29. Assim, analisado o pedido formulado pela trabalhadora verifica-se relativamente ao pedido de trabalho a tempo parcial, o não cumprimento de todos os requisitos legais determinados nos artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho, não podendo o mesmo proceder.

2.30. Pelo que, caso a trabalhadora pretenda usufruir de um regime de trabalho a tempo parcial deverá apresentar declaração na qual constem todos os requisitos de legitimidade do pedido:

- a) que esgotou o direito à licença parental complementar;
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial;
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) qual a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;

2.31. De referir ainda que a redução para 30/h semanais, proposta pela trabalhadora, depende de acordo da entidade empregadora, conforme dispõe o 3 do artigo 55.º do CT.

2.32. Contudo, caso a trabalhadora pretenda usufruir de regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, deverá fazê-lo de acordo com a regras aí previstas, nomeadamente, indicar uma amplitude diária ou semanal que lhe permita cumprir o período normal de trabalho para a qual foi contratada.

2.33. Por fim e quanto ao invocado no parecer do processo 1843/CITE/2016, cumpre referir que, não obstante os processos serem analisados casuisticamente, sempre se dirá que a requerente daquele pedido cumpria o período normal de trabalho diário e semanal para a qual foi contratada, circunstância que não se verifica no caso em apreço, até porque a requerente do presente processo confunde os dois regimes de conciliação previstos na legislação em vigor.

2.34. Desta forma e face ao acima descrito, poderá a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime a tempo parcial ou, um pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 55.º, 56º e 57º do Código do Trabalho, sendo que, no caso de regime de trabalho em horário flexível, a trabalhadora requerente deverá respeitar o período normal de trabalho diário a que está contratualmente obrigada.

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

2.36. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de trabalho a tempo parcial ou de horário flexível ou, nos termos constantes do artigo 55.º,

56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando o período normal de trabalho diário a que está contratualmente obrigada.

3.3. O presente Parecer não dispensa o empregador 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, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DE CITE EM 22 DE JUNHO DE 2022