

PARECER N.º 394/CITE/2018

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1363/FH/2018

I – OBJETO

- 1.1** A CITE recebeu em 11.06.2018, por correio registado, do ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no Serviço de ..., daquela ..., em regime de trabalho por turnos, para efeitos da emissão de parecer 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, nos seguintes termos:

“ (...) ..., tem ao seu serviço a trabalhadora ..., ..., a exercer funções no Serviço de

A Trabalhadora dirigiu ao Presidente do Conselho de Administração pedido flexibilidade de horário, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, por ofício com entrada a 21 de Maio de 2018 (cfr. doc. n.º1).

O ..., comunicou à Trabalhadora, por carta entregue em mão no dia 06/06/2018, a sua intenção de recusar o horário de trabalho solicitado (cfr. cópia da carta de intenção de recusa, que se junta em anexo como documento n.º 2 e demais elementos conexos).

Perante os factos expostos, vimos, pela presente, solicitar a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o seu parecer, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Permanecemos ao dispor de V. Ex.^a para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional que se revele necessário (...) “

- 1.2** O pedido de horário flexível apresentado em mão pela trabalhadora, datado de 21.05.2018, foi apresentado à sua entidade empregadora, nos seguintes termos:

“(...) ..., ... com contrato individual de trabalho per tempo indeterminado, com N.º Mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de ..., residente na Rua ..., venho expor e requerer o seguinte:

Desde que trabalho no ... que me têm sido dados os horários rotativos habituais praticados no Serviço de

Até à data não formalizei qualquer pedido de alteração do meu horário pois consegui sempre conciliar os horários de trabalho com a família.

Em março passado, por decisão do Tribunal Judicial da Comarca do ... (Juízo de Família e Menores de ...) conforme fotocópia em anexo, foi-me confiada a mim e ao meu marido (...) a guarda do nosso sobrinho menor de idade (...nascido a .../2010).

Temos desde então todas as responsabilidades relativamente a esta criança.

O meu sobrinho frequenta o 2.º ano de escolaridade na Escola Básica ... com a atividade letiva entre as 9h e as 17:30.

Entretanto a empresa onde o meu marido trabalha solicitou-lhe a deslocação para ... onde ira estar pelo menos pelo período de 1 ano, conforme Declaração em anexo.

Deste modo preciso que com brevidade me seja autorizado um horário de trabalho compreendido entre as 8h e as 16:30 de forma a conseguir conciliar o horário de trabalho com o acompanhamento da criança.

Preciso ainda que este horário seja apenas de 2.ª a 6.ª feira dado que não tendo cá o meu marido não tenho outra retaguarda familiar ao fim de semana.

Assim, e de forma a acautelar a conciliação do horário de trabalho com a vida familiar preciso que me seja autorizado alterar o meu horário de trabalho, ainda que tenha que ser colocada noutra serviço do

Face ao disposto nos artigos 56° e 57° da Lei 7/2009, venho, então, requerer que o meu horário seja elaborado tendo em conta a flexibilidade referida.

DECLARACAO

(alínea b) do nº 1 do artigo 57° da Lei 7/2009)

..., ... com contrato individual de trabalho par tempo indeterminado, com N° Mecnográfico ..., a exercer funções no Serviço de ..., declaro que o menino ...é meu sobrinho, está ao meu cuidado por decisão do Tribunal e vive em comunhão de mesa e habitação comigo desde março de 2018. (...) ”.

- 1.3** Em 06.06.2018, a entidade empregadora entregou em mão à trabalhadora para notificação, a intenção de recusa por parte daquela instituição, com o seguinte teor:

“ (...) Exma. Sra.,

No seguimento do pedido de concessão de horário flexível nos termos e para os efeitos do artigo 56.º do Código do Trabalho, informamos que o mesmo não poderá ser deferido porquanto, instada a respetiva chefia a mesma informou que o horário pretendido iria impedir o normal funcionamento do serviço, cujo horário de funcionamento compreende o período de 24 horas, 365 dias por ano cujos turnos compreendem-se entre as 08:00H/14:00 H; 14:00 H/20:00 H, 20:00 H/08:00H.

Por outro lado, Serviço de ... é um serviço de elevada especificidade cujo processo de integração é de vários meses, pois que, trata-se de um serviço com ...

Acresce que, por via do mesmo os colegas do serviço iriam ser sobrecarregados com mais horas de trabalho, pois que, o Serviço de ... é constituído por apenas 9 elementos, muito abaixo do necessário. Portanto,

estando o ... impedido de efectuar novas contratações, a atribuição de horário flexível conforme o proposto torna-se incompatível com o horário do serviço e constituiria uma sobrecarga muito significativa para os restantes colegas de equipa, com o aumento da carga nocturna.

De salientar, ainda, em primeiro lugar que o horário pretendido iria colocar em causa o plano de férias já aprovado e, em segundo lugar, mais constrangimentos se esperam com a entrada em vigor do horário de 35 horas para os funcionários contratadas ao abrigo contrato individual de trabalho.

Permanecemos ao dispor de V. Ex.ª para prestar qualquer informação ou esclarecimento adicional. (...) "

A informação prestada pelo Coordenador dos Assistentes Operacionais, respeitante ao horário solicitado é do seguinte teor:

" (...) Venho por este meio informar V.ª Ex.ª do seguinte:

1 - A Funcionária, ..., desempenha funções no ..., como ..., com um Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado.

2 - Como se pode compreender é um Serviço muito específico e onde a Integração de qualquer ... demora alguns meses, pois tem ... e a maior parte deles

Necessitam de ... quase permanentes devido ao exposto anteriormente.

3 - Como também se pode analisar no horário em anexo, e é do conhecimento da Funcionária, existe um Elemento neste momento no Serviço, com o horário de Amamentação (...- N.º Mec....), onde dificulta ainda mais a cobertura dos diversos turnos.

4 - Também é de referir que nesta altura e depois de planeado antecipadamente, são dadas férias aos elementos que compõe esta equipa, porque é um direito que lhes assiste, e se eventualmente este horário pretendido pela Funcionária fosse aceite, as Férias dos Colegas estariam sujeitas a alterações, onde não era justo, porque foram marcadas

antecipadamente e com a presença da Colega que pretende a mudança de horário.

5 - Mais se informa e recorda que a partir de 1 de Julho de 2018, acresce a nova entrada do Regime de horário de trabalho para 35 horas dos C.I.T., o serviço fica ingovernável.

Posto isto, e na qualidade de ..., cumpre informar que a dotação da Equipa de ...do Serviço em questão é composta por 9 elementos.

Após análise do pedido em apreço, cumpre informar que o ..., funciona 24 horas por dia, não se adequa ao horário proposto pela Funcionária e compromete o normal funcionamento deste Serviço.

Face ao exposto, considero que o horário aqui proposto, não será exequível sem que a Funcionária em questão, possa ser substituída por outro elemento, sem restrições de horário nocturno e fins-de-semana. (...) "

- 1.4** Em 06.06.2018 a trabalhadora Requerente entregou em mão, a sua apreciação à intenção de recusa, reiterando a solicitação para que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível. Manifesta a sua discordância com a fundamentação apresentada pela entidade empregadora na intenção de recusa referente ao seu pedido, acrescentando ainda, que no pedido de flexibilidade de horário não solicitou que continuasse a desempenhar funções no mesmo serviço, dando a sua concordância para desempenhar funções em qualquer outro serviço onde pudesse usufruir do horário flexível.
- 1.5** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, em 08.06.2018, por correio registado, recepcionado em 11.06.2018.
- 1.6** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de

assessoria”:

“ (...) c) 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 (...) ”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*

2.2 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.

- 2.3** 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”*.
- 2.4** 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.
- 2.5** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.
- 2.6** 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).

- 2.7** 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 Sociais¹, 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.

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

- 2.9** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10** 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 vectores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11** 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.*".
- 2.12** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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."

2.13 Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

2.14 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.

2.15 O 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 e a justificação da sua pretensão, 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).

2.16 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.

2.17 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.

2.18 Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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, supra aludido.

2.19 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.

2.20 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”.*

2.21 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.

2.22 A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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 indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a, 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.**

2.23 Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.24 **Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua actividade 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 dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.**

2.25 Por outro lado, a CITE tem entendido que **no horário flexível a elaborar pelo empregador**, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º, do mesmo Código.

2.26 Na sequência de tudo o que ficou exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria em apreço e tendo presente o pedido sub judice, é de salientar, em primeiro lugar, que a legislação, acima referida, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas para o direito nacional e consagrados na Constituição Portuguesa, concretizáveis mediante a adoção de horários de trabalho que permitam a conciliação dos/as trabalhadores/as, detentores de assumidas responsabilidades familiares legalmente protegidas, com as necessidades organizacionais e de funcionamento das entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, terão de demonstrar de facto, de forma objetiva e coerente, naquela situação concreta, em que se traduzem tais exigências imperiosas que aleguem existir.

2.27 No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, das 8:00h às 16:30h.**

2.28 Alegou, para o efeito pretendido, que tem a seu cargo um sobrinho de 8 (oito) anos de idade, que com ela e com o seu marido vive em comunhão de mesa e habitação, em virtude de lhes ter sido atribuída a guarda do menor pelo Juízo de Família e Menores de ... do Tribunal Judicial da Comarca ..., com todas as responsabilidades inerentes a tal guarda. Refere ainda a trabalhadora que a empresa do marido solicitou a sua deslocação pelo prazo de um (1) ano para ..., onde irá residir.

- 2.29 No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora entende que o pedido deve ser recusado, que fundamenta no facto de que o horário solicitado iria impedir o normal funcionamento do serviço, cujo horário é de 24 horas e 365 dias por ano. Refere ainda a entidade empregadora que o serviço onde a trabalhadora desempenha funções, é um serviço de grande especificidade e que o processo de integração é longo, pois trata-se de um serviço com muitos doentes debilitados, com idades avançadas e patologias diversas associadas.
- 2.30 Indica a ainda a entidade empregadora na sua recusa que o pedido solicitado pela trabalhadora, terá de ser inviabilizado pelo motivo de que os colegas da trabalhadora iriam sair sobrecarregados com mais horas de trabalho, uma vez que o número de trabalhadores existentes no serviço em causa, é muito abaixo do necessário. Termina a entidade empregadora referindo que o horário solicitado poria em causa o plano de férias já aprovado, esperando ainda mais constrangimentos face à entrada em vigor das 35 horas semanais para os funcionários contratados ao abrigo do contrato individual de trabalho.
- 2.31 Referencia ainda a entidade empregadora que existe um outro elemento no serviço que se encontra a gozar licença de amamentação
- 2.32 Sempre se dirá que, face à fundamentação da entidade empregadora, esta não é suportada pela disposição legal aplicável, no caso o artigo 57.º, cujo n.º 2 estabelece que **o empregador só poderá recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível quando se verificarem exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, no caso, deste ser indispensável.**

2.33 A trabalhadora aqui requerente vem na sua apreciação à intenção de recusa alegar que **não concorda com a resposta que lhe foi dada** ao seu pedido de horário flexível e que não solicitou para continuar a desempenhar funções ..., **concordando com a sua mudança para outro serviço para poder gozar do horário solicitado.**

2.34 Atente-se que serviço onde a trabalhadora desempenha funções é constituído por 9 pessoas, sendo que uma se encontra a gozar horário de amamentação. A entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, **não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que da fundamentação aduzida por aquela entidade, não se concretiza em que medida é que a concessão do requerido implique períodos a descoberto que ponham em causa o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente, nem quais os períodos que deixariam de estar convenientemente assegurados face aos meios humanos necessários. A entidade empregadora limita-se a invocar uma consequência, mas sem cuidar de a demonstrar plena e completamente com factos claros e objetivos.**

2.35 Também não nos parece que colha igualmente o motivo invocado pela entidade empregadora quando refere que *"(...) o horário pretendido iria colocar em causa o plano de férias já aprovado (...)"*, **uma vez que, e não obstante o facto de poder haver maior complexidade e constrangimento na nova planificação e na elaboração das férias**, não nos parece, no entanto, que tal fato seja impeditivo de atribuir um horário flexível à trabalhadora. A este propósito saliente-se que, relativamente a novos pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido que todos eles devem ser atendidos, evitando-se

assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, todos/as gozem o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.

2.36 A entidade empregadora na sua intenção de recusa vem fundamentar a sua recusa também com o argumento de que os turnos existentes no serviço onde a requerente desempenha funções são: 08:00h/14:00h, 14:00h/20:00h e 20:00h/08:00h, no entanto, analisado o mapa de turnos (*"Plano Mensal - ..."*) remetido pela entidade empregadora, verifica-se a existência do horário das 8:00h às 16:00h para a categoria de ..., fazendo parte do quadro de pessoal a trabalhadora Verifica-se, então, que o horário solicitado pela trabalhadora, existe na entidade empregadora e é um horário já praticado por esta.

2.37 Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e não discriminando quando existam trabalhadores/as em situações idênticas, permitindo apenas a alguns deles/as o exercício dos seus direitos e denegando, através de recusa, aos restantes, tal exercício, sem fundamento, de acordo com a lei em vigor, que justifique.

2.38 Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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 desfavorável 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.** O empregador deve 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE JUNHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.