

PARECER N.º 538/CITE/2018

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

Processo n.º 2418-FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 06.09.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a desempenhar funções na área de ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 29.06.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“... (...) ... a desempenhar funções na Área de ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei no 7/2009 de 12 de Fevereiro, vem informar V. Excia que pretende trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos menores de 12 anos a partir de 01 de outubro até ao máximo legalmente permitido, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

- entradas a partir das 6:00 a saídas até às 15:30, de 2º a 6º feira e feriados, observando que:

- fazem parte do meu agregado familiar 2 filhos menores (...)

- vivo com os menores em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado em anexo.

(...)”.

1.3. Com data de 24.08.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

“Exma. Senhora,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa. recebido a 09-08-2018, com vista à prestação de trabalho em horário flexível, de segunda-feira a sexta-feira, entre as 06h00 e as 15h30.

Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de horário apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente.

(...)

*FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO
COM ENTRADA ÚNICA ÀS 06H00 E SAÍDA ÚNICA ÀS 15H30, DE SEGUNDA-FEIRA A
SEXTA FEIRA,*

POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

I - Enquadramento e Organização dos Horários na ...

(...)

5.º

No exercício da sua actividade, 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.

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, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.

7.º

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

(...)

12.º

A Trabalhadora (...) encontra-se vinculada à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de ... de ... (“...”), exercendo a sua atividade no Sector doa da ..., com um período normal de trabalho de 7,5h/dia prestado de segunda-feira a domingo, de acordo com horário de trabalho estabelecido pela Empresa.

(...)

II — Do Horário atualmente praticado pela Trabalhadora e do impacto do Horário Especial requerido

16.º

A Trabalhadora (...) pertence à equipa de ... de

17.º

No total integram a referida equipa 41 (quarenta e um) trabalhadores:

- 35 trabalhadores praticam o horário da área (...).*
- 5 trabalhadores, nos quais se inclui a trabalhadora ... (Documento n.º 2, que aqui se junta), praticam horário especial que, nalguns casos, se traduz na prestação de trabalho a tempo parcial (5 horas) e, noutros casos, na redução da amplitude das entradas dos turnos do horário da área, sendo que todos estes horários especiais prevêm prestação de trabalho de segunda-feira a domingo;*
- 1 trabalhador está ausente por tempo indeterminado.*

18.º

Considerando estes factores, e de forma a ir de encontro às necessidades da área dos ... de..., o horário da área prevê a existência dos seguintes turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:

- Das 00h00 às 08h00*
- Das 05h00 às 14h00*
- Das 06h00 às 15h00*
- Das 07h00 às 15h30*
- Das 07h30 às 16h00*
- Das 10h30 às 19h30*
- Das 11h30 às 20h00*
- Das 14h30 às 23h00*
- Das 15h30 às 00h00*
- Das 16h00 às 00h30*

19.º

Nos casos em que os trabalhadores prestam serviço em regime de tempo parcial (5h00/dia e 25h00/semana), os turnos são também rotativos de segunda-feira a domingo, nos seguintes moldes:

- *Das 07h30 às 12h30*
- *Das 10h00 às 15h00*

20.º

A previsão destes turnos vai de encontro às necessidades operacionais, permitindo que as mesmas dêem cobertura às necessidades da área de ..., sendo os ... desta área responsáveis, entre outras tarefas, pela elaboração e acompanhamento do ... de todos os ... das ... assistidas pela Empresa no ... e pela elaboração

21.º

Resulta do expostos que os ... da área de ... têm necessariamente uma formação específica e que não são facilmente substituíveis.

Do mesmo modo,

22.º

As tarefas que os mesmos desempenham são essenciais para que os ... possam ..., o que justifica a necessidade de laboração contínua, 24h sobre 24h.

Assim,

23.º

O horário da área dos ... de ... foi elaborado de forma a permitir que nas horas de mais trabalho, estejam mais trabalhadores ao serviço e, inversamente, nas horas de menor fluxo de tarefas, as mesmas possam ser asseguradas por um menor número de trabalhadores, nos termos do Documento n.º 3, que aqui se junta.

24.º

Também os descansos semanais obrigatório e complementar estão organizados de forma a garantir que nos dias de maior fluxo de trabalho estão mais trabalhadores ao serviço e nos dias de menor fluxo de trabalho estão menos trabalhadores ao serviço.

Deste modo,

25.º

Atendendo aos descansos semanais obrigatório e complementar e férias de plano, bem como para assegurar eventuais faltas inesperadas, em cada dia da semana

prestam trabalho 21 dos 41 trabalhadores que integram a área em apreço, cada um integrando um dos turnos acima referidos.

Ou seja,

26.º

Para dar cumprimento às necessidades operacionais da área é necessário que em cada dia, se verifique o desdobramento de horários referidos nos artigos 17.º e 18.º do seguinte modo:

- Dois trabalhadores das 00h00 às 08h00*
- Um trabalhador das 05h00 às 14h00*
- Dois trabalhadores das 06h00 às 15h00*
- Quatro trabalhadores das 07h00 às 15h30*
- Dois trabalhadores das 07h30 às 16h00*
- Um trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial das 07h30 às 11h30*
- Um trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial das 10h00 às 14h00*
- Quatro trabalhadores das 14h30 às 23h00*
- Três trabalhadores das 15h30 às 00h00*
- Um trabalhador das 16h00 às 00h30*

27.º

Considerando todo o exposto, verifica-se a seguinte cobertura média diária por dia de semana na área dos ... de ..., em que a linha a vermelho representa as necessidades diárias de trabalhadores ao serviço (distribuídos pelos turnos e nas quantidades indicadas no artigo anterior) e as colunas o número de trabalhadores ao serviço naquele dia.

(...)

28.º

A conceder-se o horário de trabalho flexível nos moldes solicitados pela trabalhadora ..., a necessária cobertura de recursos humanos para fazer face às necessidades operacionais em todos os dias da semana, bem como para cumprir os descansos mínimos, rotatividade semanal das folgas e gozo de férias de todos os trabalhadores integrados na equipa de ... de ..., só seria possível com o reforço daquela equipa com mais recursos humanos com as mesmas valências.

29.º

Além disso, neste contexto, as coberturas mínimas de recursos humanos só seriam atingidas com necessidade de prestação de trabalho suplementar por parte dos trabalhadores que prestam trabalho em horários irregulares rotativos, bem como com a redução da média de folgas aos fins-de-semana para estes mesmos trabalhadores.

30.º

Efetivamente, a ... faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar social e familiarmente os seus trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e aos Domingos, em particular.

31.º

Note-se, ainda, que para conseguir manter a Operação viável, tem a ... não só de recorrer à prestação de trabalho suplementar, bem como à troca de turnos (...) e ainda ao aumento, para além do número ideal de sete em sete semanas, do afastamento médio de folgas coincidentes com fins-de-semana dos trabalhadores da ..., pelo que atingiu, neste momento, o seu esforço máximo na gestão de planeamento de horários que lhe permite absorver o impacto, na equipa de ... de ..., da concessão de horários flexíveis e, em particular, de horários de segunda a sexta-feira.

32.º

Ainda assim, esse esforço penaliza bastante a ..., na perspetiva de custos adicionais necessários para atingir aquelas metas, o que se pode traduzir na perda de clientes a longo-prazo, e, logicamente, em perdas de postos de trabalho.

33.º

Desta forma, e analisando a figura 1, facilmente se constata que a atribuição de um horário de trabalho com horas fixas de entradas e saídas (das 06h00 às 15h00) com folgas fixas aos Sábados e Domingos iria agravar a cobertura nestes dias (especialmente ao sábado, em que ficaria a faltar um trabalhador para cumprir com o mínimo de 21 ao serviço), conduzindo a uma maior necessidade de ajuste do horário de trabalho habitual naquele sector, acentuando o desequilíbrio já existente entre trabalhadores, com diminuição das folgas ao fim de semana para os trabalhadores não abrangidos por "horários especiais", penalizando ainda mais os restantes trabalhadores da área.

34.º

Inversamente, de segunda a sexta-feira iria verificar-se um aumento do número de trabalhadores ao serviço, o que não corresponde, de todo, às necessidades da área em questão.

35.º

Paralelamente, e considerando as necessidades horárias em cada dia, caso seja concedido o horário nos termos pretendidos pela trabalhadora (turno único das 06h00 às 15h00), resultaria que um trabalhador dos dois trabalhadores escalonados para prestar trabalho nesse turno seria necessariamente a trabalhadora ...,

36.º

Isso implicaria que houvesse um excesso de trabalhadores nesta faixa horária e conseqüentemente, um deficit de trabalhadores na faixa horária que corresponderia ao turno que a trabalhadora (...) estivesse a praticar.

Veja-se, com especial relevância:

37.º

- O turno das 07h30 às 16h00 (dos dois recursos necessários, estaria apenas um);*
- O turno das 16h00 às 00h30 (em que não existira qualquer trabalhador).*

38.º

Por fim, importa também não esquecer que o exercício de funções de ... na área do ... implica que esses trabalhadores sejam detentores de formação profissional específica, pelo que quaisquer ausências de trabalhadores não são, facilmente, colmatadas por qualquer outro trabalhador da

39.º

Assim sendo, e considerando;

- i) que a Trabalhadora está inserida na Equipa de ... da área de ..., a qual exige formação e qualificações próprias e específicas;*
- ii) as necessidades operacionais, que exigem a prestação diária de trabalho (segunda-feira a domingo) de 21 trabalhadores que integram a área de ..., integrados nos turnos, com as horas de entrada e saída previstas na matriz do horário 009LT;*
- iii) os horários da área, que permitem cobrir as necessidades operacionais de acordo com o fluxo horário diário das mesmas (mais trabalhadores nas horas de maior trabalho e menos trabalhadores nas horas de menor trabalho), não existindo*

qualquer horário que preveja a prestação de trabalho apenas de segunda a sexta-feira;

iv) o facto de a Trabalhadora (...) já estar a gozar de um horário especial com redução do número de turnos, face ao previsto no horário da área;

v) o impacto que a atribuição de um horário fixo das 06h00 às 15h00, de segunda a sexta-feira teria na organização da Equipa de ... da área de ..., que implicaria alterações de dias de trabalho e de folgas, em claro prejuízo para os demais colegas da Trabalhadora;

Manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas às 06h00 e saídas às 15h00 à trabalhadora ..., com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa."

1.4. Do processo remetido à CITE, não consta a apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"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."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."*

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.3.1.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 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”.
- 2.3.2.** 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.
- 2.3.3.** 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.
- 2.3.4.** 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

2.4. 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”.

2.4.1. 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”.

2.4.2. 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.

2.5. 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 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. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e

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

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.

- 2.6.** 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 trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No caso em concreto, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível compreendido em *“entradas a partir das 6:00 a saídas até às 15:30, de 2.º a 6.º feira e feriados”*.
- 2.8.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-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.
- 2.9.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no 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.

- 2.10.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.11.** Nesta sequência é de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.12.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.13.** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, mencione-se que estes devem ser interpretados 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 organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.14.** Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os

sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

- 2.15.** A propósito da existência de outros/as trabalhadores/as em regime de horário flexível, importa referir que aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 2.16.** Ainda a este propósito a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos/as os/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem fazer-se depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - "Em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito

do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”.

- 2.17.** Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora e apesar de indiciarem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não demonstram objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que da fundamentação aduzida pela ... não obstante se indicar o número de trabalhadores/as adstritos à área de ..., não concretiza se todos desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nem de que forma seja impossível a rotatividade dos horários por todos/as aqueles que prestam atividade naquela área, ou que o deferimento do requerido implicaria períodos a descoberto em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente, verificando-se, por conseguinte, um excesso ou carência de trabalhadores/as em alguns dias da semana.
- 2.18.** Ainda neste contexto, saliente-se que o facto da entidade empregadora mencionar a existência de outros horários flexíveis já atribuídos, não é por si só motivo justificativo para uma recusa, aliás, a CITE tem entendido, em diversos pareceres, que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, como é o caso de outros horários flexíveis, não significa que outros requeridos mais tarde, nomeadamente no que à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal se reporta, tenham que ser indeferidos ou recusados.
- 2.19.** 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, 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 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE OUTUBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.