

PARECER N.º 435/CITE/2019

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2782/FH/2019

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 10.07.2019, por correio registado com aviso de receção, da ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., Técnico de ..., 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.
- 1.2. O pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador, em 11.06.2019, para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor, nascida a 04.04.2017. Pretende que lhe seja autorizado prestar trabalho no horário entre as 7:00h e as 15:30h, de segunda a sexta-feira, excluindo os feriados, pelo período máximo legal. Sustenta o pedido no facto de viver com a sua filha menor em comunhão de mesa e habitação, a qual necessita do seu apoio, acompanhamento e assistência. A mãe da menor desempenha funções como ... em todo o país continental, em regime livre e independente, bem como, leciona nas instalações da Faculdade de ..., como professora doutora convidada, duas vezes por semana. Mais, informa que devido à atividade profissional e arbitrariedade diária horária da esposa, justifica-

se a necessária presença na assistência à sua filha durante a semana após as 15h30 e ao sábado, dia inteiro.

- 1.3. Em 27.06.2019, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, ao trabalhador e por este recebida em 01.071.º.2019, notificando-o da intenção de recusa, comunicando-lhe o seguinte:

“(…)

FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO

POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA

I — Enquadramento E Organização dos Horários na ...

1.º

A ... — ... (...) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de ... ao ..., (...).

2.º

Exercendo a sua atividade nos ... de ..., 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 às necessidades operacionais decorrentes da execução do

4.º

Nesse sentido, encontra-se a ..., nos termos do Anexo 1 ao DL 275199, de 23 de julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de ... nas seguintes categoriais de serviços (...):

a) Categoria 1 — ...;

b) Categoria 2— ...;

- c) Categoria 3 —...;
- d) Categoria 4 — ...;
- e) Categoria 5 — ...;
- f) Categoria 6 — ...;
- g) Categoria 7—...;
- h) Categoria 9— ...
- i) Categoria 10 —

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 nos ..., 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, ultrapassando o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais de trabalho legalmente permitidos, 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. 221.º, n.º1 do CT.

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27.^a, n.º 1, do Acordo de Empresa, a que a ... se encontra vinculada — publicado no B.T.E., ... Série, n.º..., de 15 de fevereiro de ...— 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 com o disposto nas suas Cláusulas 25.ª, 27.ª e 47.ª, bem como com o que se dispõe nas Cláusulas 14.ª e 15.ª 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 as 06h00 e as 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 média 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 (...), 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 à 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 à organização da prestação de trabalho concerne — cfr. Cláusulas 14.ª e 15.ª do Anexo ao AE "...” e "...”.

11.º

Por último, importa salientar que, nos termos da cláusula 32.ª, n.º 1 do AE, à imagem do disposto à 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

****O Trabalhador ... encontra-se vinculado à ... por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de Técnica de ... (...”), exercendo a sua atividade como ... (ou de “Assistência”) em ... da ..., , com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa, que visam assegurar a prestação de serviços de ... nos termos referidos supra no artigo 6.º.*

13.º

Em conformidade com o descritivo funcional da categoria profissional de ..., estatuído na Cláusula 1.ª do Anexo ao AE relativamente à categoria profissional de ... aplicável ao Trabalhador ..., 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 ... e pela Empresa, prepara, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas:».

14.º

Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14.ª e seguintes do Anexo ao AE relativamente às categorias profissionais aplicável à ..., a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.

15.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 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 otimização 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.

16.º

O plano de exploração operacional no sector da Área de ... no ... identifica três picos operacionais distintos: 06h00 às 10h30; (ii) 13h30 às 18h30 e (iii) das 19h30 às 21h30.

17.º

Efetivamente, 100% (cem por cento) dos recursos humanos da ... estão alocados de forma a cobrirem as necessidades operacionais no sector da Assistência ..., durante os picos operacionais referidos no artigo anterior; mais, para fazer face às necessidades operacionais, a gestão e planeamento de Recursos Humanos na Área ... no ..., tem ainda de considerar os seguintes elementos chave:

- (i) uma percentagem média de férias de Trabalhadores afetos à ... que é de 7,9% (sete vírgula um por cento), que necessita de cobertura;*
- (ii) a taxa média de Trabalhadores afetos à referida Área de ..., que se encontram em gozo do descanso semanal obrigatório e complementar, ascende a 30 % (trinta por cento) dos recursos integrados naquele sector;*
- (iii) a percentagem média de absentismo dos Trabalhadores afetos à Área de ..., que na ... ronda os 9 % (nove por cento).*

18.º

O que perfaz uma percentagem total de 46,9 % (quarenta e seis vírgula nove por cento) dos Trabalhadores afetos à Área de ..., que, pelos mais variados motivos se encontram ausentes, e que constituem necessidades de recursos humanos que têm de ser colmatadas, por vezes com recurso à prestação de trabalho suplementar penalizante para os colegas de trabalho da Trabalhador e para a própria

19.º

Não obstante o contexto organizacional e operacional supra exposto, a ... ciente da necessidade de proteção especial que os Trabalhadores com responsabilidades familiares e o seu agregado familiar merecem, optou por não recorrer às diferentes modalidades de horários de turnos previstos no seu Acordo de Empresa e já referidos, para organizar a

prestação de trabalho dos Trabalhadores abrangidos pela proteção da parentalidade a prestar atividade no

20.º

Assim, atenta a necessidade de dar cumprimento aos direitos decorrentes da proteção da parentalidade, organizou a ... horários de trabalho que satisfizessem, pelo menos em parte, as necessidades operacionais, mas também cumprissem, na íntegra, as disposições legais quanto à proteção da parentalidade - ainda que a atividade desenvolvida pela ... face ao descritivo factual que se tem vindo a expor, preencha o requisito de recusa previsto no art.º 57.º, n.º2, do CT.

21.º

Em consonância, foram elaborados horários de trabalho especiais no âmbito dos quais seriam integrados os(as) Trabalhadores(as) que solicitassem alteração do regime de prestação de trabalho ao abrigo da proteção da parentalidade.

22.º

Atenta, ainda, a perceção de que um adequado acompanhamento de filhos menores, na aceção da proteção da parentalidade, não se compadece com entradas variadas de dia para dia durante o mesmo turno (sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos), ou de uma variedade de horas de entrada na sequência de turnos que a Trabalhador integrada no mesmo horário tem de percorrer, são estes horários de trabalho especiais em relação aos restantes horários de trabalho existentes na organização laboral da ..., porquanto:

a) Preveem um número reduzido de entradas e saídas possíveis em rotaplan, sendo que as entradas durante os dias que constituem os turnos são, com uma maior incidência, fixas; e,

b) Para além disso, não preveem a prestação de trabalho no período noturno entre as 20 horas de um dia e as 7h30 horas do dia seguinte, independentemente de os(as) Trabalhadores(as) requerentes preencherem ou não os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 60.º do Código do Trabalho.

23.º

Visou-se com a elaboração e implementação destes horários especiais, não só assegurar os direitos inerentes à proteção da parentalidade, como também proceder a uma harmonização e distribuição mais equitativa dos horários de trabalho aplicáveis aos Trabalhadores a quem estes direitos assistem, sempre atendendo a uma cobertura mínima das necessidades operacionais.

24.º

É manifesto o impacto que a atribuição de horários especiais tem em toda a operação da ..., pois os mesmos implicam uma menor flexibilidade e, conseqüentemente, levam a ineficiências e perda de otimização na organização dos Trabalhadores com vista a fazer face às necessidades operacionais diárias.

25.º

Conseqüentemente, a fim de se fazer face às reais necessidades operacionais, os horários de trabalho por turnos rotativos da Área de ... em que os restantes Trabalhadores se integram, foram concebidos com um maior número de turnos noturnos e prestação de trabalho aos fins-de-semana, o que penaliza os Trabalhadores que integram estes horários, porquanto devido à maior incidência de turnos noturnos, necessariamente a vida pessoal e familiar destes Trabalhadores se encontra mais comprometida.

29.º

Repara-se a este propósito na amplitude e rotatividade do horário de trabalho de ... de ... (...), cuja cópia se anexa como Doc. 1), no qual o Trabalhador atualmente se encontra integrado e em que, devido às necessidades operacionais que se verificam naquele sector, a prestação de trabalho tem uma amplitude horária de 21 horas (das 04h00 à 00h00) e é feita em regime de adaptabilidade horária, pelo que existem muito poucas folgas (descansos semanais obrigatórios e complementares) aos sábados e domingos.

II- Da análise concreta do pedido da Trabalhador

30.º

Antes de mais, note-se que as funções exercidas pela Trabalhador, de ..., dentro da linha de funcionamento dos serviços correspondentes à atividade da implica um sistema de horários que funciona de forma rotativa e encadeada e não admite a viabilidade operacional na concessão de horários flexíveis, sob pena de não haver Trabalhadores que pudessem assistir ... nos períodos flexíveis, porquanto a Empresa não conseguiria gerir ausências não programadas (sendo certo que para cada ... terá de haver, pelo menos 1 (um) ... a assistir o mesmo, sob pena de a... mesma não se possa fazer.

32.º

Mais se faz notar que a Trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível com entradas às 07h00 e saídas às 15h30, com folgas aos fins-de-semana.

33.º

(...)

34.º

Não obstante, mais se refira que, quanto às necessidades da Operação da área de ..., pode verificar-se que a distribuição ao longo da semana é relativamente constante, porém é evidente um ligeiro aumento de tarefas no fim de semana e nos dias adjacentes ao mesmo (sexta-feira e segunda-feira), conforme resulta do quadro infra (...).

35.º

Quanto à amplitude horária de prestação de trabalho só da parte da manhã com saídas até às 15h30, conforme se verifica no gráfico infra, a mesma é demasiado restritiva, não permitindo a cobertura de alturas críticas da Operação como sejam nas madrugadas entre as 01h00 e as 04h00, bem como ao fim do dia, entre as 18h30 e as 20h00:

(...)

36.º

A cobertura, representada pela mancha cinzenta da Operação, cujas necessidades se encontram evidenciadas pela linha azul, situa-se, em determinados períodos operacionais, demasiado à tangente (não havendo "margem" para que a Operação funcione como deveria): é que a execução de duas tarefas consecutivas pode não se fazer de forma imediata, por efeito dos constrangimentos das infraestruturas ... (...).

37.º

O referido layout implica que os RH possam ter de percorrer distâncias significativas entre duas tarefas. Assim sendo, os RH vão demorar mais tempo a executar as tarefas e, em consequência, no seu horário de trabalho, vão executar menos tarefas do que o que seria, inicialmente, previsível (logo, vai haver necessidade de um maior número de RH durante o período de pico da Operação, daí se falar na dita "margem", para além do planeado inicialmente, para as necessidades operacionais sejam satisfeitas convenientemente).

38.º

Aliado a este facto e também causa da necessidade de haver uma margem significativa de RH (a mais) relativamente àquelas que poderiam parecer, num primeiro momento, as necessidades da Operação, surge a impossibilidade de se "partirem" as tarefas (ou seja, as tarefas em causa têm de ser executadas de forma consecutiva, pelo mesmo RH, não sendo possível distribuí-la por outros RH).

39.º

Em consequência, não havendo margem de RH suficiente, ficam tarefas por alocar (e por executar) em número considerável, o que leva à ineficiência da Operação e quebra inequívoca de qualidade de serviço, com a consequente perda de clientes da ...

40.º

Entende-se que tal facto (o de haver tarefas que ficam por alocar, necessariamente, pelo facto de os horários não estarem planeados de forma perfeitamente proporcional com as necessidades da Operação), configura o critério da fundamentação da recusa com "exigências imperiosas do funcionamento da Empresa" - pois, na verdade, a atribuição do horário flexível gera ineficiência operacional, o que não é legítimo.

41.º

Efetivamente, a atribuição de horários especiais de redução de prestação de trabalho aos sábados e domingo contribui muito significativamente para aumentar o impacto negativo deste problema.

42.º

Relembra-se, ainda, a imprevisibilidade de ocorrências típicas da atividade da aviação que podem implicar atrasos e maior necessidade de RH (como sejam: (i) o exemplo de ... que decorra depois da hora prevista, conduzindo a um maior tempo de afetação do ... a esse ... e, por conseguinte, invalida a possibilidade deste passar para o ... seguinte,

sendo necessário ter outro RH disponível para o segundo ...; ou ainda, (ii) os atrasos ..., que, em muitos casos, originam a sobreposição ..., sendo certo que os RH haviam sido planeados para tempos diferentes, o que implica a necessidade de haver ... disponíveis).

43.º

Assim sendo, a existência da referida "margem" é determinante para que se consiga dar resposta, não só aos imprevistos, mas também manter qualidade de serviço desejável.

44.º

Ora, a determinação dos dias de prestação de trabalho, especialmente num contexto de laboração contínua com 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 está adstrita ao empregador e não ao trabalhador.

45.º

De facto, se todos os colaboradores da ... que, recorde-se, é uma empresa que trabalha em regime de horário contínuo todos os dias da semana e todos os dias do ano, pretendessem trabalhar unicamente durante as horas do dia e os dias da semana que mais lhe convêm, o sucesso e desenvolvimento da atividade da ... não seria possível.

46.º

No limite, qualquer dia, a Empresa só poderá assistir ... que ...de segunda-feira a sexta-feira e em horários muito limitados (aqueles que os trabalhadores escolhem para trabalhar), tendo que rejeitar a prestação de serviços de assistência a clientes ...ora destes horários, com a conseqüente perda de clientela, lucros e postos de trabalho.

47.º

Também os ..., que hoje em dia estão habituados ...a qualquer hora do dia em qualquer dia da semana - aliás, escolhem ... fora das faixas horárias mais concorridas por serem menos onerosos vão ter que ajustar o seu modo ... às horas e aos dias em que a ... terá recursos humanos disponíveis para prestar os serviços de ... necessários à realização do

48.º

Neste contexto, não nos podemos esquecer que a ... é uma empresa que presta serviços que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis na medida em que se encontra integrada no sector ... (vide artigo 537.º, n.º 2, alínea h) do CT), pelo que as exigências imperiosas do funcionamento da empresa têm que ser avaliadas também neste âmbito.

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário prestação em amplitude horária com entradas às 07h00 e saídas às 15H30, a prestar unicamente de segunda-feira a sexta-feira, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa, contrapondo-se horário de trabalho com a mesma amplitude, desde que prestado com folgas rotativas de segunda-feira a domingo."

- 1.4.** O trabalhador requerente apresentou apreciação à intenção de 05.07.2019, com o seguinte teor:

"(...)

1. Nada, nem ninguém, está acima da Constituição Portuguesa, da qual o artigo 59.º, n.º1 b), clarifica que "todos os trabalhadores (. . .) têm direito a organização em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e permitir a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar”.

2. Ao abrigo do artigo 33.º, n.ºs 1 e 2, do Código de Trabalho, tanto a maternidade como a paternidade “constituem valores sociais eminentes”, e “todos os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível em relação ao exercício da parentalidade”.

3. Agradeço, desde já, a vossa contraproposta de horário flexível, das 07h00 às 15h30, de segunda-feira a domingo, com folgas rotativas, recusando-a prontamente.

4. Exponho novamente o disposto no artigo 56.º, n.º1. Como já enviado e anexado na carta registada de 4 de junho de 2019, faz parte do agregado familiar a minha filha menor, (...), nascida a 4 de abril de 2017, com quem vivo “em comunhão de mesa e habitação”.

5. A minha esposa, (...), como já exposto na carta registada de 4 de junho de 2019, desempenha funções como ..., em regime livre e independente, e, sujeita à sua atividade profissional e conseqüente arbitrariedade diária e horária de uma clínica dentária, assegura serviço aos sábados, razão pela qual recuso desde já a vossa contraproposta de folgas rotativas.

6. Impere, também, a necessidade de assegurar a recolha da minha filha, de segunda-feira a sexta-feira, da creche. A mãe entrega a filha à creche, eu, como pai, recolho a minha filha da creche.

7. A única e veemente verdade do pedido de horário flexível ao abrigo do artigo 56.º, n.º 2, prende-se com a inadiável e imprescindível assistência à minha filha menor, que à sua idade, se apresenta com total falta de autonomia.

8. No mais alto e nobre projeto que é, para mim, formar uma família, tenho que garantir os meus deveres morais e legais enquanto pai.

sobretudo, o dever de assistência, proteção, educação, convivência e cuidado para, assim, sustentabilizar o crescimento saudável e próspero da minha filha, individual e coletivamente.

9. Enquanto Técnico ... (...), na área da ..., no ..., não é da minha competência descortinar e avaliar os níveis operacionais e consequente necessidade de recursos humanos, muito menos ser corresponsável para com qualquer ineficiência operacional em consequência do meu pedido de horário flexível.

10. Enquanto ... , impugno a generalização de dados dos pontos 34. ° e 35. ° da vossa carta, sem expressa fonte de afirmação e/ou consolidação da informação e/ou argumentação. Nomeadamente, não existe o cuidado de avaliação dos períodos de ..., Verão S19 iniciado a 31 de março de 2019, o Inverno 2019/2020 a iniciar a 27 de outubro de 2019 e o Verão 2020 a iniciar a 29 de março de 2020. Segue fonte desta mesma afirmação. ...

11. O ponto anterior é prova efetiva de que todas as ... estão determinadas com período de antecedência de 6 meses, que é o método de preparação para a operação de qualquer, como é caso da empresa Nenhum dos gráficos demonstrados e argumentos expostos no ponto 34. ° e 35. ° padece de um primoroso cuidado de avaliação exata e prontificada, inclusive sem incluir a data a que os dados são referentes.

12. Importa ainda referir, que à data de hoje, o horário por mim proposto, compreende uma amplitude horária sobre todas as ... clientes da ... às quais é exigido formação específica e imprescindível, e da qual tenho posse. Como é caso da, Segue link ..., com atualização em tempo real.

....

13. Enquanto ... avalio que, independentemente, de causalidades ...,

como é caso do layout do ... e constrangimentos de, meteorologia e demais razões justificativas da ... cliente, nada pode levar a que alguém, e quem quer que seja, afirme por escrito o ponto 39°, em que se afirma "que ficam tarefas por alocar e executar em número considerável", pois tal grave afirmação determina, desde logo, à avaliação da suspensão da licença de operação da empresa por parte da (...).

14. Enquanto ... , não é da minha responsabilidade a gestão e planeamento de recursos humanos para a operação diária e tão pouco perceber a dimensionalidade etérea, mesmo que com um comportamento resiliente. E pese embora verificar in loco o dia a dia na placa, desde outubro de 2009, não encontro na vossa carta factos que possam defender a afirmação do ponto 40. ° e 41. °, exceto a afirmação em si só, que não sendo fundamentada, se torna automaticamente uma afirmação abstrata.

15. Inquirindo o significado de ineficiência, o ponto 40. ° é sintomático do verdadeiro problema da empresa. A ser ineficiente, tem que ter a capacidade de colmatar as adversidades através das demais estruturas internas e não culpabilizar o trabalhador só porque está a requerer um horário flexível.

16. Enquanto ..., recuso acreditar que, à política da comunicação, exista no seio da ... , um argumento somítico de vitimização e culpabilização como exposto no ponto 45. °, 46.° e 47. °, em resposta ao pedido legal do seu próprio trabalhador. Face ao histórico da empresa ... no ..., deve esta demonstrar um discernimento maduro e lúcido.

17. Em resposta ao ponto 33. °, o horário proposto contém um período de presença obrigatória, das 07h00 às 15h30. E, como durante o período da hora de almoço, laboro em ..., mas vivo em ..., logo a deslocação a casa não fica assegurada. achei por bem deixar ao critério do estipulado em

Acordo de Empresa. Não pretendo entrar no campo da inflexibilidade com a determinação exata do horário de descanso, porque o mesmo não implica qualquer assistência à minha filha, por impossibilidade física.

18. Avaliando a situação hipotética de trabalhar na ... até à idade da reforma, e estabelecida a relação laboral desde julho de 2008, com início de descontos para a Segurança Social nesse mesmo ano, com 23 anos, o esforço com o horário flexível solicitado à empresa representa 23% da relação laboral/contratual até à idade da reforma. Ou seja, a empresa terá 77% do tempo do trabalhador em horário por turnos e folgas rotativas.

19. À conjuntura e disciplina ética, na expressa lealdade e evocação da total entrega e dedicação diária à ..., e independentemente de qualquer desfecho final, importa salvaguardar a boa fé, a resiliência e sustentabilidade inócua entre trabalhar e viver.

(...).”

- 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 09.07.2018, por correio registado, com aviso de receção.

*

- 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. 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”.
- 2.2. 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.
- 2.3. 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*.

- 2.4. 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 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.
- 2.7. 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.*

1

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

- 2.8. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.9. 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."*
- 2.10. 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."*
- 2.11. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

- 2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido 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).
- 2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora **apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável**, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

- 2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, 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, do Código do Trabalho.
- 2.17.** Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas” .

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a **escolha, pelo/a trabalhador/a**, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, **cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível**, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser

reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. É doutrina maioritária desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.22. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2

Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

3

3 Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

- 2.23.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos 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.** Atenda-se a 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 ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia 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.
- 2.25.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva

e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.26. No caso em análise, o trabalhador vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com horário de trabalho entre as 7:00h e as 15:30h, de segunda a sexta-feira, excluindo os feriados, até que a criança perfaça os 12 (doze) anos de idade.

2.27. O requerente sustenta o pedido no facto de viver com a sua filha menor em comunhão de mesa e habitação, a qual necessita do seu apoio, acompanhamento e assistência. A mãe da menor desempenha funções como ... em todo o país continental, em regime livre e independente, bem como, leciona nas instalações da Faculdade de ..., como professora doutora convidada, duas vezes por semana. Mais, informa que devido à atividade profissional e arbitrariedade diária horária da esposa, justifica-se a necessária presença na assistência à sua filha durante a semana após as 15h30 e ao sábado, dia inteiro.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão, argumentando que as funções e o posto de trabalho que o trabalhador ocupa, concretamente a atividade operacional de ..., desenvolve-se em regime de organização do trabalho por turnos rotativos, em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados.

- 2.29.** O Acordo de Empresa estabelece várias modalidades de horários por turnos a que a entidade empregadora pode recorrer na organização da prestação de trabalho.
- 2.30.** As categorias profissionais de Técnico de ... são, em regra, atento o teor do respetivo conteúdo funcional, exercidas em regime de turnos.
- 2.31.** O trabalhador encontra-se vinculado à empresa por contrato de trabalho sem termo, detém a categoria de ... e exerce atividade no sector da Área de ... no ..., com um período normal de trabalho de 7,5horas/dia, de acordo com os horários de trabalho a estabelecer pela empresa.
- 2.32.** A empresa procedeu à elaboração e implementação de horários especiais, para assegurar os direitos inerentes à proteção da parentalidade e distribuição equitativa dos horários dos trabalhadores a quem estes direitos assistem.
- 2.33.** Os horários de trabalho por turnos rotativas da Área de ... em que os restantes Trabalhadores se integram, foram concebidos com um maior número de turnos noturnos e prestação de trabalho aos fins de semana, penalizando estes trabalhadores, existindo muito poucas folgas (descansos semanais obrigatórios e complementares) aos sábados e domingos.

2.34. Em concreto quanto ao pedido do trabalhador pronunciou-se no sentido de que ao conceder este horário de trabalho – 7:00h / 15:30h -, considerando as necessidades operacionais da área, a falta de recursos humanos em determinadas faixas horárias, sobretudo aos fins de semana, o facto do horário escolhido incidir na faixa horária na qual a empresa já tem mais trabalhadores ao serviço, não permitindo a cobertura eficiente, de alturas críticas da Operação de ..., como sejam as madrugadas entre as 01:00h e as 04:00h e ao fim do dia , entre as 18:30h e as 20:00h, dada a falta de margem resultante da relação existente entre as tarefas a realizar e a necessidade de recursos humanos para a execução das mesmas, aumentando, desta forma, o desequilíbrio na afetação de recursos humanos às necessidades operacionais naqueles turnos.

2.35. Na apreciação à intenção de recusa, o trabalhador reitera o pedido e impugna a generalização de dados dos pontos 34.º e 35. Nenhum dos gráficos demonstrados e argumentos expostos no ponto 34.º e 35.º padece de um primoroso cuidado de avaliação exata e prontificada, inclusive não inclui a data a que respeitam os dados; o horário proposto, compreende uma amplitude horária sobre todas as ... clientes da ... às quais é exigido formação específica e imprescindível, detida pelo trabalhador requerente; não foram alegados factos que possam defender a afirmação dos pontos 40.º e 41.º, exceto a afirmação em si só, que não sendo fundamentada, se torna automaticamente uma afirmação abstrata.

2.36. Analisando,

- 2.37. 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.
- 2.38. Elucide-se que o **conceito de horário flexível** previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, reitera-se a posição explanada nos pontos **2.20 a 2.25.** e remete-se para o entendimento da jurisprudência patente no Acórdão da Relação do Porto⁴, de 02.03.2017, de que se transcreve o seguinte excerto: - "(...) Entende-se por **flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, 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.**" (negrito e sublinhado nossos).
- 2.39. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - "São constitucionalmente protegidos os **direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial** (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, **as restrições**

4

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos." (negrito e sublinhado nossos).

2.40. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador e com consagração nas normas laborais de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.41. A entidade empregadora informa que a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos e o que determina a atribuição de horário ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento se integra e presta a sua atividade, contudo não informando quantos trabalhadores estão afetos àquele sector, qual o número de recursos humanos necessários em cada horário praticado e consoante a época do ano.

2.42. A entidade empregadora alega que a amplitude horária de prestação de trabalho só da parte da manhã, com saídas até às 15h30, é demasiado restritiva, não permitindo a cobertura de alturas críticas da Operação como sejam nas madrugadas entre as 01h00 e as 04h00, bem como ao fim do dia, entre as 18h30 e as 20h00, porém não demonstra, através de apresentação de factos concretos e inequívocos, quais as reais necessidades de pessoal nesses períodos horários, para cujo apuramento seria indispensável proceder ao confronto de dados, designadamente identificando quais as épocas do ano com maior procura, qual os números médios de ... e de utentes em cada um desses períodos, permitindo, deste modo, avaliar e determinar a variação dos níveis de procura daqueles serviços e, assim, perceber o número de trabalhadores/as adequado para responder, em cada momento, às necessidades efetivas de serviço.

2.43. Na argumentação aduzida pela entidade empregadora, afirma-se existirem outros trabalhadores da empresa e colocadas no mesmo serviço a beneficiar de horários ao abrigo da parentalidade, mas sem identificar quais os horários efetivamente praticados nem o número de pessoas que, atualmente, deles beneficiam.

2.44. A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, 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.”.

2.45. Quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade**, esta Comissão entende que *“O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.46. Apreciados o pedido, os fundamentos da intenção de recusa e a apreciação do trabalhador, conclui-se que o horário pedido existe naquele serviço aeroportuário, bem como se afigura não existirem impedimentos legais ou contratuais que impeçam a realização do horário solicitado e, conforme acima exposto, encontram-se preenchidos todos os requisitos consignados nos artigos 56.º e 57.º, do Código do

Trabalho, não tendo logrado o empregador demonstrar a existência de fundamento legal que sustente a intenção de recusa.

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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., para trabalhar no regime solicitado, com horário de trabalho entre as 7:00h e as 15:30h, de segunda a sexta-feira, excluindo os feriados, até que a sua filha menor perfaça os 12 (doze) anos de idade.
- 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 31 DE JULHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA

C
O
N
F
E
D
E
R
A
Ç
Ã
O

D
O

T
U
R
I
S
M
O

P
O
R
T
U
G
U
Ê
S

(
C
T
P