

PARECER N.º 104/CITE/2020

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 489-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 29.01.2020 por correio eletrónico 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 entidade empregadora supra identificada.

1.2. Através de correio eletrónico datado de 08.01.202, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“(...) Exmos. Senhores

Nos termos do disposto no artigo 56 da lei n 7/2009 de 12 de fevereiro, venho informar V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação da minha filha menor de 12 anos (... 7meses), pelo período de 5(cinco) anos com início a 08/01/2020.

Sugiro assim que as 30horas semanais sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:

Das 10horas às 16horas

- Sendo das 9horas às 10horas e das 16horas as 17horas a hora de amamentação.

Declaro ainda viver com a menor em comunhão de mesa e habitação. (...)”

1.3. A entidade empregadora, também por correio eletrónico datado de 14.01.2020, notificou a intenção de recusa referente ao pedido da trabalhadora, justificando tal recusa da seguinte forma:

“(...) Relativamente ao seu pedido de prestação de trabalho em horário flexível, e nos termos e para os efeitos contidos no art.º 57º do Código do Trabalho, informamos o seguinte:

1.- O estabelecimento ... onde desenvolve a sua atividade funciona essencialmente, como sabe, em dois turnos de horários: das 08:30 às 17 horas e das 17 à 01 hora, havendo trabalhadores a efetuarem um turno repartido que abrange as horas de transição entre esses dois turnos.

2.- Tendo em conta a sua situação de maternidade, e por o segundo turno ser realizado, em parte, em horário noturno, a flexibilidade pedida não poderá abranger esse horário noturno.

3.- Por outro lado, como também é do seu conhecimento, o estabelecimento ...tem funcionamento contínuo, devendo ser assegurada a transição entre aqueles dois turnos (com particular indispensabilidade de preparação das refeições de lanche e de jantar) o que constitui uma necessidade imperiosa do funcionamento do estabelecimento, transição efetuada rotativamente por todos os trabalhadores, em função das escalas e turnos praticados.

4.- A flexibilidade de horário que em concreto foi solicitado (das 9 às 17 horas), com horas certas de início e termo do trabalho diário coincidentes com o primeiro turno, impede essa rotatividade e põe em causa essa imperiosa necessidade de transição de turnos, não existindo a possibilidade de substituí-la por outro trabalhador sem recurso a prestação de trabalho extraordinário ou nova contratação, desnecessários atento.

5.- Assim, tendo em conta essa situação, aceitamos a flexibilidade de horário que nos solicitou, mas a ser concretizado entre as 11:00 e as 19:00 horas, mantendo-se a dispensa para amamentação das 11:00 às 12:00 horas e das 18:00 às 19:00 horas.

6.- Pede também que essa flexibilidade se mantenha nos próximos cinco anos. Ora, tendo em conta que os pressupostos com que fundamenta o pedido de horário flexível poder sofrer alterações (designadamente e por exemplo, a alteração da vivência do menor junto da trabalhadora; a eventual futura indispensabilidade desta nos serviços da empresa; o interesse da trabalhadora em poder futuramente alterar o horário flexível em concreto quanto às horas de início e de termo agora fixadas ou até mesmo optar por outra modalidade de horário), o horário flexível agora aceite sê-lo-á pelo prazo

inicial de um ano, que se renovará por igual prazo se se mantiverem os pressupostos que o determinaram e não ocorrerem outras vicissitudes.

Com os nossos melhores cumprimentos

A gerência (...)"

1.4. Em 29.01.2020 foi solicitado à entidade empregadora o contrato de trabalho da requerente, bem como os mapas dos horários e turnos existentes dos/as colaboradores que desempenham as mesmas funções da trabalhadora.

1.5. 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":

"(...) d) emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.2. 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 dispondo 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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de

horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.6. 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”.

2.7. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.8. No âmbito do direito nacional, o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra 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. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.11. 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.

2.12. 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, 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).

2.13. 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.

2.14. 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.

2.15. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

2.16. 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.

2.17. 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”.

2.18. 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.

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

2.20. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não 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, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.21. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.22. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever 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)].

2.23. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações

diferentes de forma diferenciada.

2.24. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.25. No caso em apreço, a requerente no seu pedido inicial, solicita um pedido de trabalho em regime de horário flexível, com um horário compreendido entre as 9h00 e as 17h00 e uma vez que se encontra a amamentar, informa que a dispensa para amamentação ocorrerá das 9h00 às 10h00 e das 16h00 às 17h00.

2.26. Fundamenta o seu pedido motivado pelo facto de ser mãe de uma bebé com 7 (sete) meses de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.27. Solicita que o horário seja para vigorar pelo período de 5 (cinco) anos.

2.28. 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.

2.29. 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”.

2.30. 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”.

2.31. Em sede de intenção de recusa, antes de mais, cumpre fazer referência à alteração do horário de dispensa para amamentação indicado pela trabalhadora e modificado pela entidade empregadora.

2.32. Em rigor, o artigo 48.º do Código do Trabalho preconiza que a trabalhadora que amamente o/a filho/a **comunica** ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida.

2.33. De facto, o direito à dispensa para amamentação tem carácter potestativo, ou seja, é passível de produzir efeitos na esfera jurídica do empregador sem a sua cooperação e/ou consentimento e até contra a sua vontade.

2.34. Assim, à trabalhadora compete tão-só cumprir com o *supra* descrito, cabendo ao empregador conformar a gestão do serviço atendendo ao indicado pela trabalhadora.

2.35. Conforme decorre do entendimento desta Comissão, designadamente, o referido nos Pareceres n.ºs 154/CITE/2016, 261/CITE/2016, 457/2016, 68/2017 e 332/2017 disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt: ambos preconizam o seguinte: *“Em sentido legal, a dispensa para a amamentação deve concretizar-se em dois períodos distintos, no máximo de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado entre trabalhadora e empregador. Na falta de acordo, e dentro dos condicionalismos legais referidos, deve atender-se ao horário indicado pela trabalhadora como o adequado para o exercício do direito que reclama. Não permitir à mãe trabalhadora lactante determinar em que período da manhã e da tarde pretende proceder à amamentação poderá conduzir a uma situação de inviabilização do exercício do direito da mãe trabalhadora a amamentar, no interesse da criança, respeitando o seu ritmo biológico.”*.

2.36. Por outro lado, cumpre também fazer referência à indicação do prazo durante o qual a requerente pretende que vigore o horário solicitado (5 anos), que também foi recusado pela entidade empregadora. Cumpre referir que relativamente à alteração indicada pela entidade empregadora, o horário proposto pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser mantido enquanto perdurar o motivo pelo qual ele foi solicitado. Tal alteração, a ocorrer, deverá ser séria e fundamentada relativamente à existência de uma impossibilidade na manutenção do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar através da prática de horário flexível pela trabalhadora requerente.

2.37. No que concerne à intenção de recusa, e às exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou à impossibilidade de substituição da trabalhadora, a entidade empregadora entende que o pedido deve ser recusado, porquanto:

- O estabelecimento ... funciona essencialmente em dois turnos: das 08h30 às 17h00 e das 17h00 à 01h00, havendo ainda, um turno repartido que abrange as horas de transição entre os outros dois turnos.
- O estabelecimento ... tem funcionamento contínuo, e que deve ser assegurada a transição entre aqueles dois, referindo o empregador que a transição é efetuada rotativamente por todos os/as trabalhadores/as, consoante as escalas que lhes são atribuídas.
- O horário solicitado das 9h00 às 17h00, com horas certas de início e termo do trabalho diário coincidentes com o primeiro turno, impede a rotatividade dos restantes trabalhadores e põe a transição dos turnos e consequentemente o funcionamento da empresa. Atendendo ao facto de não havendo outro/a trabalhador/a para substituir a trabalhadora, a empresa terá de recorrer ao trabalho extraordinário ou até mesmo a uma nova contratação.
- Foi proposto o horário das 11h00 às 19h00, e manter a dispensa para amamentação das 11h00 às 12h00 horas e das 18h00 às 19h00.
- Quanto ao prazo para vigorar o horário flexível, é entendido pela entidade empregadora que este será demasiado longo, 5 anos, e concede o horário flexível proposto, pelo período inicial de 1 (um) ano, renovando-se por igual prazo, caso se mantenham os pressupostos.

2.38. Ora, antes de mais cumpre referir que a entidade empregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento.

Vejamos,

2.39. A trabalhadora tem um contrato de trabalho que a obriga a uma prestação de trabalho semanal de 40/h.

2.40. Do mapa remetido pela entidade empregadora afere-se que a trabalhadora e todos os/as restantes trabalhadores desempenham as suas funções 6 dias por semana.

2.41. Ora, se por um lado, se poderia concluir que a trabalhadora com o horário de trabalho proposto não cumpriria o período normal de trabalho diário e semanal a que se encontra vinculada contratualmente, afere-se, por outro lado, que a requerente, desempenha as suas funções 6 (seis) dias por semana, ficando, desta forma, tal questão fica por si só ultrapassada.

2.42. Afigura-se por outro lado, do mapa do horário remetido pela entidade empregadora, a existência de vários horários, dos quais se destacam, o horário “H”, com entrada às 9h e saída pelas 18h00, que se enquadra dentro do horário solicitado pela trabalhadora. Afere-se ainda a existência do horário “A” cujo início da atividade é às 16h00 e o horário “B” que tem a hora de entrada às 9h00, o horário “J” com entrada às 10h00 e saída às 14h30 e o horário “L” cujo início é às 11h e término às 15h00. Cumpre referir que os horários mencionados, são horários cujas funções são desempenhadas por trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da requerente.

2.43. Aluda-se ainda para o facto de que a entidade empregadora detém 13 (treze) trabalhadores/as com a mesma categoria profissional – ... – da requerente.

2.44. Ora, refira-se ainda que sobre a entidade empregadora impende o ónus de provar, demonstrando, objetiva e concretamente, de que modo a atribuição do horário solicitado afetará o funcionamento da empresa, designadamente se soçobram períodos a descoberto.

2.45. 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.

2.46. Com efeito, por um lado, a entidade empregadora na intenção de recusa notificada à requerente, limita-se a elaborar um horário de trabalho, que, atento o pedido da requerente, não vai ao encontro das suas necessidades familiares e, por outro lado, não corresponde ao horário solicitado. Ora, nesta medida, a entidade empregadora na intenção de recusa notificada à trabalhadora não demonstra de que forma, a elaboração do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço.

2.47. A entidade empregadora não alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, não indica o número de meios humanos necessários e que se encontram disponíveis face à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora, não indica quantos/as trabalhadores/as são necessários para os horários existentes nem tão-pouco demonstra que a trabalhadora é insubstituível pelas funções que desempenha, nem que não possa ser substituída pelos/as demais trabalhadores/as com as mesmas funções.

2.48. Desta forma, afere-se que não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora, bem como, não é determinável a alegada impossibilidade de gestão dos horários por motivo de concessão do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

2.49. A entidade empregadora não deve basear a recusa sem demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções.

2.50. Na verdade, o direito estipulado no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

2.51. Desta forma, refira-se que a CITE não criou a convicção séria e fundamentada da existência de uma impossibilidade na manutenção do exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar através da prática de horário flexível pela trabalhadora requerente, designadamente, no horário por esta proposto.

2.52. Mais se refira que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as trabalhadores/as, por forma a garantir o regular funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

2.53. Por último, saliente-se 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 19 DE FEVEREIRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.