PARECER N.º 201/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.
Processo n.º 1296-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13.03.2020, da entidade empregadora **...**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador **...,** com a categoria profissional de ... ("...") a exercer funções na área de ...

1.2. O trabalhador por correio registado de 14.02.2020 e recebido pela entidade empregadora em 18.02.2020 apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

> *"(...)* ***Assunto:*** *Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*
>
> *Ex.mos (as) Senhores (as),*
> *Eu, ..., (...), N.º (...) a desempenhar funções na ..., ..., nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (Lei n. º7/2009 de 12 de Fevereiro), venho solicitar a V. Ex.a trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha (gémea), de 3 anos, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:*

Entrada às 5h30 e saída às 14h30 (sem prejuízo do intervalo para descanso e tomada de refeição), de Segunda-Feira a Domingos (com folgas rotativas), mas com dois fins-de-semana mensais de folga/descanso, observando que:

1. Faz parte do meu agregado familiar 2 filhas gémeas menores de nome ... e ..., nascidas a 2016/04/19.

2. Vivo com as menores em regime de comunhão de mesa e habitação cfr. ***atestado em anexo.***

3. A minha filha ... tem ... (atestado de incapacidade multiusos cfr. anexo), necessitando de terceiros para se deslocar em todas as tarefas diárias (para além da sua tenra idade).

4. A criança tem ..., terapia ... e terapia ..., no ... (...) e no centro de ... (...).

5. Tem, ainda, consultas regulares de acompanhamento e desenvolvimento.

6. Não tendo apoios familiares, e sem horários compatíveis com creches e com as terapias, é imprescindível o meu apoio e acompanhamento.

7. Habito com a minha mulher e as minhas filhas na Rua (...).

8. A minha filha ... irá este ano ser inscrita na pré-escola, com comprovativo se assim for necessário a V. Ex.as, aquando da sua inscrição e aprovação.

9. Atendendo à situação de deficiência da minha filha ..., ***indico como prazo, nos termos do art. 57.º, n.º 1, al. a) do CT, o tempo em que a mesma coabite comigo em comunhão de mesa e habitação****, de harmonia com o art.º 56.º, n.º 1.*

10. Saliento que o objetivo do horário flexível é proteger a maternidade e a paternidade, que constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, designadamente mediante o artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP).

11. Motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da CRP).

12. No meu caso em particular, tal conciliação torna-se mais complicada com o horário que atualmente pratico, pois tem sido deveras complicado assegurar todas as consultas e necessidades de uma criança com ..., bem como a conciliação com a progenitora, também aos fins-de-semana, sem esquecer o acompanhamento da outra menor que, embora saudável, tem três anos e nenhuma autonomia face às rotinas diárias.

13. Apesar do referido, não solicito os dias de descanso sempre aos fins-de-semana, na tentativa de, ainda assim, conseguir efetivar a articulação familiar desejável e ser menos penoso para a empresa.

Subscrevo-me com os melhores cumprimentos (...)".

1.3. Em 05.03.2020 a entidade empregadora remeteu por correio registado ao requerente a intenção de recusa, que foi rececionada em 06.03.2020, nos termos que a seguir se reproduzem:

"Assunto: ***Pedido de prestação de trabalho em horário flexível e a tempo parcial ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho (CT)***

Exmo. Sr.

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., recebido em data de 18 de fevereiro de 2020, nos termos do qual requer a prestação de trabalho em horário flexível, com entrada a partir fixa às 05h30 e saídas fixas às 14h30, em horário rotativo com folgas em dois fins-de-semana por mês.

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.

Mais se informa que V. Exa. dispõe de um prazo de 5 (cinco) dias, a contar da receção da presente comunicação, para apresentar a sua apreciação.

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

*

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

1-Enquadramento e Organização dos Horários na (...)

1.º

A (...) é uma sociedade comercial que tem por objeto social a ...

2.º

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

3.º

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

4.º

Nesse sentido, encontra-se a (...), nos termos do Anexo I ao DL .../99, de 23 de julho, licenciada pela ... para o exercício da atividade de assistência em escala nas seguintes categoriais de serviços:

a) Categoria 1 — assistência administrativa e de supervisão;
b) Categoria 2— assistência a ...;
c) Categoria 3 — assistência a ...;

d) Categoria 4 — assistência a ...;

e) Categoria 5 — assistência operações ...;

f) Categoria 6 — assistência de ...;

g) Categoria 7 — assistência de ...;

h) Categoria 9 — assistência de operações ...; e

i) Categoria 10— assistência de ...

5.º

No exercício da sua atividade, a (...) está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência ***a qualquer dia da semana*** *e a* ***qualquer hora do dia****, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ... (...), 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, ultrapassando o período de funcionamento da (...) os limites máximos dos períodos normais e trabalho permitidos legalmente, esta de 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°, n° 1 do CT.

8.º

Assim, dispõe também a Cláusula 27.ª, n° 1, do Acordo de Empresa: a que a (...) se encontra vinculada — publicado no BTE., ... Série, n° ..., de 15 de fevereiro de 2012 — que «(...) sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos»

9.º

Neste âmbito, o referido Acordo de Empresa ("AE"), em conformidade com o disposto nas suas Cláusulas 25ª, 27ª e 47ª, 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 5horas com entradas entre as 06h00 e as 1 6h30, desde que a amplitude entre quaisquer dias do turno não exceda 8horas). 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 1h00, 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 ("H24"), compreendendo a prestação de trabalho entre as 0h00 e as 8h00 segunda 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 ... e 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° 1 do AE, à imagem do disposto à luz do 212. ° 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 Trabalhador (...), doravante (...) ou Trabalhador encontra-se vinculado à (...) por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de ... ("..."), exercendo a sua atividade no Sector da ... (...), com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa em regime de turnos irregulares e rotativos de segunda-feira a domingo, inclusive aos feriados.

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 profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades ..., desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas: procede ao carregamento e descarregamento das ...; presta ..., de ..., controlando, encaminhando e acondicionando as ...; conduz e opera equipamentos de ...; pode conduzir ..., nomeadamente, ... e ...»

14.°

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 presta 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.°

Efetivamente, 100 % (cem por cento) dos recursos humanos da (...) estão alocados de forma a cobrirem as necessidades operacionais no sector ..., tendo ainda de se considerar os seguintes elementos chave: ***(i)*** *percentagem média de férias de trabalhadores com a categoria profissional de ... afetos à ..., que necessita de cobertura;* ***(ii)*** *a taxa média de trabalhadores afetos à referida Área ... que se encontram em gozo do descanso semanal obrigatório e complementar; (iii) a percentagem média de absentismo dos trabalhadores afetos à Área da ...*

17.º

O (...), com efeitos a 10/03/2020, vai integrar um horário da área com amplitude entre as 05h00 e as 01h00 (do dia seguinte) (horário ... que se junta como Doc. 1), com folgas e turnos rotativos, com prestação de trabalho em regime de adaptabilidade para uma melhor cobertura das necessidades operacionais ao longo do dia, substituindo este horário, o horário ..., de igual amplitude horária.

18.°

Com o pedido um horário em regime flexível ora formulado pelo trabalhador (...), pretende aquele prestar trabalho apenas entre as 05h30 e sair o mais tardar às 14h30, realizando apenas um único turno dos (quinze) que compõe o horário de trabalho.

19.º

Este pedido é formulado no seio de uma equipa que prima pela equidade, no que toca aos horários praticados, sendo certo que promoverá o desequilíbrio da cobertura de horários, naquela área, como se segue:

(i) O colaborador terá folgas fixas aos Sábados e Domingos em dois fins-de-semana por mês, enquanto os restantes elementos podem ter até 8 semanas sem folga ao fim de semana;

(ii) O facto de termos menos um elemento ao fim de semana (pois já não se trata do primeiro pedido de horário flexível neste sentido), poderá conduzir a pedido de trabalho em folga nestes dias penalizando as folgas dos restantes elementos do grupo;

(iii) Por último, é importante, ainda, referir que, por praticar estas entradas nas primeiras horas do dia, a flexibilidade para trocas é nula, desta forma quando a operação assim o exigir, serão sempre solicitadas trocas, por parte do planeamento a outros colaboradores, penalizando a estabilidade dos horários de trabalho destes, em especial tendo em consideração que o horário de trabalho em vigor pressupõe a prestação de trabalho em regime de adaptabilidade para melhor eficiência operacional.

20.°

Os RH ao serviço, naquela área, deveriam ser em maior quantidade aos Sábados e Domingos, relativamente aos restantes dias da semana.

21.º

Os gráficos que se seguem dizem respeito a um sábado e a um domingo aleatórios de operação e mostram pela mancha azul as necessidades e pela mancha amarela as pessoas ao serviço na área da ...:

(...)

Imagem 1 – Gráfico de necessidades e cobertura num sábado

22.°

(...)

Imagem 2— Gráfico de necessidades e cobertura num Domingo

23.º

Das imagens supra, pode verificar-se:

(i) Margem reduzida para absentismo, verificando-se que a linha das necessidades operacionais está acima da linha da cobertura real com recursos humanos;

(ii) Recursos insuficientes para satisfazer as necessidades operacionais, verificando-se que a curva da cobertura está abaixo da curva das necessidades.

24.º

De mais a mais, a (...) faz um esforço muito significativo de planeamento de horários, com vista a não penalizar socialmente e familiarmente os trabalhadores nos fins-de-semana, em geral, e nos Domingos, em particular.

25.°

Assim, esse esforço penaliza bastante a (...), na perspetiva de custos extra 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.

II — Da análise concreta do pedido do trabalhador

26.°

O Trabalhador em análise pertence ao grupo de trabalho ... de Assistência ..., sendo este grupo composto por 341 elementos.

27.°

O Trabalhador solicita um horário de trabalho com entradas a partir das 05h30 e saídas até às 14h30, com folgas em dois fins-de-semana por mês, quando, atualmente, o trabalhador integra um horário com amplitude horária de H20 (20 horas) (vide, Doc. 1 em anexo — Horário de trabalho ...), prestado em regime de adaptabilidade entre as 05h00 e as 01h00, pelo que o seu pedido reduz enormemente a sua flexibilidade operacional

visto que limita a sua ação a um período muito reduzido, nomeadamente a apenas a uma entrada (05h30) das quinze entradas previstas para o referido horário de trabalho.

28.°

Mais se refira que, de acordo com o atual mapa de horário de trabalho do Trabalhador (ver Doc. 1), em 26 semanas, apenas em 4 semanas é que as folgas coincidem com sábado e domingo, o que significa que os constrangimentos da atribuição do horário flexível pretendido, a nível operacional, são muito significativos.

29.°

Ora, relembre-se que nos termos do n.º 3 do artigo 56. ° do CT, entende-se horário flexível, o horário que 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; e

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas, pelo que se entende que o pedido levado a cabo pelo trabalhador não obedece àqueles critérios legais, ***pois na realidade corresponde a uma escolha, feita pelo trabalhador, dos dias de trabalho e das horas em que pretende trabalhar.***

30.º

Decorre de todo o supra exposto que:

(i) a concessão de um horário com folgas fixas ao sábado e domingo (em dois fins-de-semana por mês), reduz os recursos disponíveis nestes dias em que o volume de tarefas é maior;

(ii) a restrição horária do Trabalhador entre as 05h30 e as 14h30 mostra-se ineficiente para responder às necessidades operacionais efetivas;

assim como:

(iii) O Trabalhador terá folgas fixas aos sábado e domingo (em dois fins-de-semana por mês), enquanto os restantes elementos podem ter até 8 semanas sem folga ao fim de semana;

(iv) Por último, é importante ainda referir que, por praticar estas entradas nas primeiras horas do dia, a flexibilidade para trocas de turnos, naquela área da ..., é nula; desta forma quando a operação assim o exigir, serão sempre solicitadas trocas, por parte do planeamento a outros trabalhadores, penalizando a estabilidade dos seus horários.

31.º

Por todas as razões e motivos expostos na presente exposição, manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entrada às 05h30 e saída às 14h30, com folgas em dois fins-de-semana por semana, ao trabalhador (...), com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa e pelo facto de o pedido, corresponder, na realidade, a uma escolha, feita pelo trabalhador, dos dias de trabalho e das horas em que pretende trabalhar.

Não obstante,

32.°

Sem prejuízo de necessidades operacionais que, necessariamente, irão ficar comprometidas, a (...) procurando tanto quanto possível ir de encontro aos interesses do trabalhador, sugere que aquele integre um horário especial com folgas rotativas de 2.ª a domingo e amplitude entre as 05h30 e as 15h30.

Anexo: *1 (um) documento*

1.4. O trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

"(…)

Ex.mos (as) Senhores (as),

*Por referência à vossa comunicação n.º **0369**, vem o requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua **APRECIAÇÃO**, o que faz com os fundamentos seguintes:*

- Do pedido e seus fundamentos

1. O Requerente pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável às suas filhas gémeas ... e ..., nascidas a 2016/04/19, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, cfr. Documento junto ao pedido inicial.

*2. Atendendo à situação de deficiência da sua filha ..., com ... (cfr. documento junto ao pedido inicial), **indicou como prazo, nos termos do art.º 57º, n.º 1, al. a) do CT, o tempo em que a mesma coabite consigo em comunhão de mesa e habitação**, de harmonia com o art.º 56.º n.º 1.*

*3. **O horário solicitado compreende a entrada às 5h30 e saída às 14h30 (sem prejuízo do intervalo para descanso e tomada de refeição), de Segunda-Feira a Domingos (com folgas rotativas), mas com dois fins-de-semana mensais de folga/descanso.***

4. Vieram V. Ex.as manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5. Mais redigiram na V/ resposta que o assunto dizia respeito a "pedido de prestação de trabalho em horário flexível e a tempo parcial" quando o pedido apenas respeita a horário flexível, visto que o horário solicitado compreende a jornada diária do trabalhador, de 7,5h/dia.

Ora vejamos,

*6. O trabalhador, ora Requerente, é **pai** das menores supra mencionadas e, com o horário atual, o Requerente não consegue conciliar-se com a progenitora das crianças e assegurar necessidades básicas e prementes, especialmente no caso da filha ..., com ..., que tem que recorrer regularmente a médicos e tratamentos de saúde.*

7. Já com o horário solicitado, o Requerente conseguiria conciliar-se com tal situação e, assim, assegurar os cuidados necessários da menor referida, o que com o seu horário por turnos não consegue satisfazer.

8. O horário flexível, balizado nos períodos mencionados, possibilitaria ao progenitor o exercício dos seus deveres enquanto pai, também ao fim-de-semana, nomeadamente, o dever de assistência, de educação, de convivência, de cuidado, de proteção, entre outros de igual importância para o saudável crescimento da sua filha, o que não pode ser descurado.

9. Esta proteção tem uma vertente moral, mas também legal, uma vez que o Requerente pode ser responsabilizado se não cumprir com os seus deveres — e saliente-se a especial vulnerabilidade da filha ....

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

Por Impugnação

10. Embora sem conceder, desde já se impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.

Vejamos que,

11. A proteção da maternidade e da paternidade constituem valores sociais eminentes nos termos do artigo 33.º do CT e protegidos constitucionalmente, motivo pelo qual os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições dignificantes e que

lhes permita a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa).

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

13. O Requerente é ..., onde trabalha com um grupo de 341 elementos, como a própria empresa afirmou, o que leva o Requerente a não considerar que o seu pedido possa colocar em causa o funcionamento da empresa.

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

15. E, relativamente ao trabalho por turnos, deverá ser mencionado que se está perante uma área já bastante sofredora em matéria de equidade.

Desde já,

16. Impugnam-se todos os gráficos e quadros apresentados, pois os factos que estes pretendem sustentar são desconhecidos do Requerente.

17. É alegado pela empresa de que o Sábado e o Domingo são os dias de maior carência de recursos humanos para fazer face às necessidades, e que um horário como o solicitado promoverá o desequilíbrio da cobertura de horários.

18. Refira-se, com o devido respeito, que se a empresa verifica que os recursos humanos deveriam ser em maior quantidade, ou se os tem no limite, é à mesma que compete a gestão dos seus recursos humanos.

19. Ainda que exista a rigidez demonstrada pela empresa nos quadros apresentados (já impugnados), tal resulta da gestão atual e não de uma gestão diferente que fosse ao encontro das necessidades reais.

20. O trabalhador em particular solicita horário flexível e ao abrigo da lei — e não "especial" — porque não tem outra hipótese para cuidar e acompanhar a sua filha ..., que necessita de cuidados constantes, o que também é necessário aos fins de semana.

21. Com a recusa, a empresa transmite que a sua ideia de formulação de horários é imutável e não se coaduna com o regime de apoio à parentalidade - o que consta do Código do Trabalho e não pode ser ignorado.

22. Um regime que tem por designação "horário flexível" outra coisa não poderá querer dizer senão a da flexibilização, adaptação, conciliação entre as reais necessidades dos trabalhadores com filhos e as também reais necessidades de uma empresa após a existência de um esforço real para que tal aconteça e não somente uma recusa baseada num encadeamento de horários existente e sobre o qual nem pretendem repensar para situações como a que aqui se discute.

23. Afinal, a gestão de recursos humanos de uma empresa deveria permitir que esses mesmos recursos (trabalhadores) possam exercer os seus direitos.

24. Também por este argumento, não se pode assentir quando a empresa refere a penalização nas folgas para os restantes colegas; e que a flexibilidade para trocas é quase nula, quando as "trocas" não são a regra num horário de trabalho, ainda para mais para fundamentar uma recusa como a que se responde.

Mais,

25. Também é argumentado pela empresa de que o trabalhador "escolheu" os dias da semana em que pretende trabalhar.

26. Contudo, ao contrário do que foi alegado, a pretensão do Requerente enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que "entende-se por

horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (n.º do artigo 56.º do CT).

27. Como se percebe, o pedido do Requerente está compreendido nos termos da lei e em nada a extravasa.

28. A flexibilidade neste tipo de horário, não tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família.

29. Como já decidido anteriormente pela CITE, em parecer n.º 1843/CITE/2016, para argumentação semelhante "a justificação apresentada pela entidade patronal relativamente ao pedido como horário flexível não tem fundamento, visto que o pedido do trabalhador se adequa à redação do artigo 56.º do CT, em especial do seu n.º 1, que estabelece que o trabalhador tem de indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário" — outra conclusão não se poderia retirar.

30. Face ao exposto, o requerente não pode aceitar a proposta da empresa, na parte final da sua recusa.

> *Termos em não deve proceder in totum, a fundamentação vertida pela (...) na sua intenção de recusa, devendo ser concedido ao Requerente o horário peticionado e ora concretizado, face a todos os fundamentos expostos (...)".*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:
"(...) *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* (...)".

2.2. 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".

2.3. 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.

2.4. 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".

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe "Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada" recomendar que "Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada".

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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.

2.10. 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. º2, do*

mesmo dispositivo legal, dispõe que "A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.".

2.11. 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; (...)".

2.12. 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, 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 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.

2.17. Nos termos do nº. 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 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário 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 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[1]. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.[2]

2.22. 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

[1] 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.

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

responsabilidades familiares, não consubstanciar 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.

2.23. 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.

2.24. 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 trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. 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.

2.26. 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 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.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível indicando que pretende que lhe seja elaborado um horário de trabalho com entrada às 5h30 e saída às 14h30, com folgas rotativas, com dois fins de semana por mês de folga.
Alega para o efeito a necessidade de prestar assistência às suas duas filhas gémeas, menores de 12 anos, e em especial à filha ... que detém uma deficiência com ..., solicitando que o horário perdure enquanto a criança habite em comunhão de mesa e habitação consigo.

2.28. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.29. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º

3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual *"só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento".*

2.30. Ora, a entidade empregadora, em sede de intenção de recusa vem esgrimir, em suma, os seguintes argumentos:

- O trabalhador encontra-se vinculado à empresa por contrato de trabalho sem termo, detém a categoria de ... e exerce atividade no Sector da ... (...), com um período normal de trabalho de 7,5 horas/dia, de acordo com os horários de trabalho a estabelecer pela empresa em regime de turnos irregulares e rotativos, de segunda-feira a domingo, inclusive feriados;

- O trabalhador integra um horário da área com amplitude entre as 05h00 e as 01h00 (do dia seguinte), com prestação de trabalho em regime de adaptabilidade para uma melhor cobertura das necessidades operacionais ao longo do dia.

- O pedido do trabalhador promoverá o desequilíbrio da cobertura de horários no sector onde o trabalhador está afeto, uma vez que reduz a sua flexibilidade operacional a apenas uma entrada (05h30).

- O trabalhador terá folgas fixas aos sábados e domingos em dois fins de semana por mês, enquanto os restantes elementos podem ter até 8 semanas sem folga ao fim de semana;

-O facto de ter mais um elemento com horário flexível e em falta ao fim de semana penaliza as folgas dos restantes elementos do grupo e reduz os recursos disponíveis nestes dias (sábado e domingo) em que o volume de tarefas é maior;

- Com o horário proposto a disponibilidade para trocas é nula, pelo que os pedidos de troca realizados pelo planeamento incidirão sobre os outros/as trabalhadores/as, penalizando a estabilidade dos horários destes;

- O horário solicitado pelo trabalhador não se coaduna com o regime de prestação de trabalho em horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do trabalho.

2.31. Quanto ao argumento da entidade empregadora, onde defende a tese que o horário solicitado não se enquadra no conceito de regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, esclarece-se que tem sido entendimento maioritário da Comissão, assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica em que dias da semana pretende usufruir do descanso semanal obrigatório e complementar.

2.32. De facto, esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do trabalho, a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude temporal diária e semanal, referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com vida familiar.

2.33. A este propósito, importa referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se*

por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."

2.34. Em sintonia, também o Tribunal da Relação de Évora[3] se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *"(...) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)".*

2.35. No que concerne à maior penalização para os/as restantes trabalhadores/as, em virtude do trabalhador indicar uma amplitude diária que não permite a flexibilidade para trocas e de indicar que pretende gozar as folgas em dois fins-de-semana por mês, cumpre esclarecer que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

[3] Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument

2.36. Quanto ao restante circunstancialismo factual descrito pelo empregador, entende-se que o mesmo não é suficiente para se concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa, uma vez que se tratam de meras alegações sem demonstrar de forma objetiva e inequívoca tais argumentos. A verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados, assim como não concretiza de que forma o horário requerido pelo trabalhador põe em causa o funcionamento do serviço.

2.37. De facto, a entidade empregadora não logrou demonstrar que períodos de tempo, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.38. Acresce que o empregador invoca dificuldades na atribuição do horário flexível face à matriz de horários de trabalho em vigor, mencionando algumas contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, como sejam as necessidades operacionais e o absentismo.

2.39. De referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

2.40. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares **....**

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 EM 01 DE ABRIL DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DE AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.