

PARECER N.º 379/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 3301-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 20.07.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a exercer funções ...

1.2. Por carta datada de 09.06.2020, a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos moldes que se transcrevem:

"(...) Assunto: Horário flexível

Ex.mos Senhores,

Eu, ..., vossa trabalhadora com o número mecanográfico (...), prestando serviço no ..., venho pela presente solicitar o estabelecimento de um horário flexível, nos termos do previsto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, em virtude de ter de prestar assistência filho menor de 12 anos.

A medida pretende-se que seja aplicada nos próximos 3 anos.

A requerente declara, para todos os efeitos legais que o seu filho ..., vive consigo em comunhão de mesa e habitação. (junta certidão de nascimento).

O horário flexível deverá respeitar os seguintes parâmetros:

No horário das 06.00h às 15.00h - entrada até às 09,00h e saída até às 18,00h

No horário das 14,30h às 23,30H- entrada das 10,00 às 14,30h e saída das 18,30h às 23,30h.

O horário em causa pretende-se que entre em vigor dentro de 30 dias.

Com os melhores cumprimentos,

A Trabalhadora (...)".

1.3. Por carta datada de 03.07.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, fundamentada nos termos abaixo transcritos:

Assunto: Resposta ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.

Exma. Sra.,

Acusamos a receção da vossa carta datada de 09.06.2020 e por nós recebida em 17.06.2020, através da qual solicita à nossa empresa a prestação de trabalho em regime de horário flexível em virtude de ter de prestar assistência a filho menor de 12 anos.

Cumprindo o disposto no artigo 57.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos pela presente missiva comunicar a V. Exa. a nossa decisão quanto ao pedido efetuado.

Desde logo adiantamos que é nossa intenção, fundamentadamente, recusar o pedido por V. Exa. apresentado, pelos motivos que em seguida iremos expor.

Como é do seu conhecimento, neste momento apenas estão afetos ao ..., na ... 7 (sete) trabalhadores, todos eles, inclusive V. Exa., imprescindíveis

para o bom funcionamento do presente ... O ... encontra-se, pois, com o número mínimo de trabalhadores que necessita para laborar, mas no limite máximo que a empresa consegue suportar, considerando que já há algum tempo que este ... tem tido algumas dificuldades económicas, principalmente agora, nesta altura de pandemia, motivo pelo qual não existe razão para que se proceda à contratação de mais funcionários, e tal situação demonstrar-se-ia demasiado gravosa para a situação financeira da empresa.

Como também é do seu conhecimento, V. Exa., assim como os demais trabalhadores afetos a este ..., prestam trabalho por turnos, através de escalas de rotação semanais.

O estabelecimento aqui em questão tem como período de funcionamento, de segunda a domingo, das 06h30 às 23h00, existindo os seguintes turnos:

1.º turno - entrada às 06h00 e saída às 15h00, com o seguinte intervalo para almoço: das 11h30 às 13h30.

2.º turno - entrada às 10h00 e saída às 19h00, com o seguinte intervalo para almoço: das 14h00 às 16h00.

3.º turno - entrada às 14h30 e saída às 23h30, com o seguinte intervalo para jantar: das 18h00 às 20h00.

Os dias de descanso semanal são gozados alternadamente, de acordo com a escala de rotação, com duas folgas rotativas de 2.ª a 6.ª feira, incluindo um sábado e domingo de descanso por mês, e cumprindo sempre o disposto no Contrato Coletivo do Trabalho da ... aplicável à relação laboral vigente, em concreto, o estabelecido na cláusula 33.ª, para os horários que sejam organizados por forma a preverem a prestação de trabalho em todos os sete dias da semana:

- a) *Os dois dias de descanso semanal são gozados em dias completos, sendo o primeiro considerado de descanso complementar e o segundo obrigatório;*
- b) *Os dias de descanso semanal são organizados para que coincidam com pelo menos quinze domingos por ano, incluindo para esse efeito os domingos que ocorram nos períodos de férias;*
- c) *Cinco dos domingos previstos na alínea anterior devem combinar com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias;*
- d) *A entidade empregadora assegura que, pelo menos uma vez por mês, os dois dias de descanso semanal devem ser gozados em dias completos e consecutivos.*

Vem V. Exa. solicitar que só preste trabalho no 1.º turno, com entrada até às 9:00 horas e saída até às 18:00 horas, ao invés do estipulado no mapa de horário de trabalho; e no 3.º turno, solicita que a sua entrada seja das 10:00 horas às 14:30 horas e das 18:30 horas às 23:30 horas.

Ora, a empresa não pode aceder a este pedido, como passamos a demonstrar.

O ..., labora de 2.ª feira a Domingo, ininterruptamente, ou seja, 7 dias por semana, 365 dias por ano.

Por este mesmo motivo, a empresa organiza mensalmente a sua escala de turnos semanal, considerando sempre as horas já estipuladas para cada turno, até para que todos os seus trabalhadores beneficiem, em condições de igualdade, dos seus dias de descanso semanal.

Vem V. Exa. invocar que pretende trabalhar apenas naqueles horários, que não se encontram designados no mapa de horário de trabalho, alterando toda a estrutura já anteriormente planeada pela empresa, modificando os turnos como pretende, sem considerar que para isso, a empresa teria de refazer todos os turnos, prejudicando os restantes funcionários, que já sabem com o que contar e como planear a sua vida, bem como, muito

provavelmente, teria a empresa de contratar mais funcionários, o que prejudicaria a empresa, conforme acima mencionado.

Uma vez que, se agora alterássemos o horário de V. Exa. para as horas que indicou, exigir-nos-ia obrigatoriamente a uma total modificação do mapa de horário de trabalho, modificação dos horários de todos os outros funcionários, bem como a necessidade de contratar novos funcionários, o que, como já se explicitou, a empresa não se encontra com capacidades económicas para o fazer.

Para além do mais, todos os trabalhadores deverão ter as mesmas condições de igualdade, não podendo nem devendo qualquer trabalhador ficar prejudicado em relação a outro.

Posto isto, ao acedermos ao seu pedido, estaríamos a beneficiá-la injustificadamente, face aos seus demais colegas, e estaríamos mesmo a desrespeitar o direito de igualdade no trabalho perante os nossos demais trabalhadores. Para além de que será, para a empresa, impossível satisfazer o seu pedido, considerando as dificuldades económicas existentes que reduzem a possibilidade de novas contratações.

Acresce, por fim, e conforme resulta exposto ao longo da presente resposta, que exigências imperiosas do funcionamento da empresa levam à criação de turnos, sendo que, por esse mesmo motivo, seria impossível à empresa enquadrar V. Exa. apenas em dois turnos, e totalmente desenquadrados dos horários determinados.

Pelo exposto, fica, assim, pela presente notificada que é intenção da empresa recusar o pedido por V. Exa. apresentado.

Pode, querendo, apresentar por escrito, uma apreciação sobre esta nossa intenção de recusa, no prazo de 5 (cinco) dias a contar da receção da presente missiva.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos,

Com os melhores cumprimentos (...)"

1.4. A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(...)

Ex.mos Senhores,

Em resposta à vossa carta datada do corrente mês e nos termos do disposto no artigo 57.º n.º 4 do Código do Trabalho, mantenho o pedido efectuado por entender que é possível à empresa, sem esforço desajustado, adaptar o meu horário de trabalho às necessidades existente e explanadas no meu requerimento. (...)"

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 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”.

2.5. 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), 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).

2.7. 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.º 2, 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 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 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 diário¹. 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 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

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

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 designios 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 concreto, a trabalhadora vem solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que o horário deve cumprir os seguintes parâmetros:

- No turno da manhã (06h-15h), um horário com entrada até às 09h e saída até às 18h;
- No turno da noite (14h30-23h30), horário com entrada das 10h às 14h30 e saída das 18h30 às 23h30.

Alega para o efeito a necessidade de prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos, mais solicitando que o horário perdure pelo período de três anos.

2.28. Quanto ao conceito de horário flexível e às suas modalidades, a CITE tem entendido que além da sua interpretação literal, onde o/a trabalhador/a indica uma amplitude horária de início e fim do período normal de trabalho com o objetivo de ter flexibilidade nos horários de entrada e saída, o/a trabalhador/a pode solicitar uma execução fixa do seu horário dentro do regime de horário flexível, abdicando assim, das plataformas móveis (períodos de presença “facultativa”), caso isso seja mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e desde que isso não desvirtue o seu período normal de trabalho diário e semanal e seja enquadrado com o regime de turnos.

2.29. Ora, da análise realizada ao pedido, apesar de tal não constar expressamente, afigura-se que a trabalhadora pretende um horário flexível, no sentido mais literal do artigo 56.º do Código do Trabalho, isto é, que o empregador lhe elabore um horário de trabalho que contenha um ou dois períodos de presença obrigatória, correspondente a metade do período normal de trabalho diário; contenha os 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; e contenha um intervalo de descanso não superior a duas horas.

2.30. 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, designadamente, tal como foi 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.

2.30. Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem referir, em suma, o seguinte:

- No ..., tem um período de funcionamento de segunda-feira a domingo, das 06h30 às 23h30;
- Para garantir o normal funcionamento do ... existem 7 trabalhadores/as, que exercem as suas funções em 3 turnos: 6h-15h; 10h-19h; e 14h30-23h30;

2.31. Com efeito, resulta da exposição da entidade empregadora que, em virtude do período de funcionamento do estabelecimento onde a trabalhadora exerce funções (6h30-23h30), os horários de trabalho dos/as trabalhadores/as, encontram-se organizados em regime de turnos rotativos, de maneira a garantir o seu normal funcionamento.

2.32. Desta forma, ao confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora que, como se referiu, se afigura pretender um horário flexível no sentido mais literal, o alegado pela entidade empregadora em intenção de recusa, bem como os horários carreados para o processo, que se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos, verifica-se que o horário solicitado pela trabalhadora, nos moldes em que foi efetuado, compromete o normal funcionamento do serviço, uma vez que a trabalhadora poderá, caso assim entenda, nos dias em que trabalhe no 1.º turno (6h-15h), entrar até às 9h, podendo deixar de estar disponível durante a abertura do estabelecimento. Por outro lado, nos dias em que a trabalhadora esteja alocada ao 3.º turno (14h30-23h30), poderá, caso assim entenda, sair às 18h30, deixando de estar disponível no fecho do estabelecimento, o que significa, deixar aqueles períodos a descoberto.

2.33. Em rigor, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

2.34. Sem prejuízo do exposto, importa salientar que a trabalhadora poderá efetuar um novo pedido de horário flexível, sendo certo que, a indicação de um horário flexível com plataformas móveis, poderá não ser compatível com o esquema organizativo da empresa, por comprometer o normal funcionamento do serviço, porquanto pode implicar períodos a descoberto, nomeadamente os períodos de abertura e fecho do ...

2.35. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.36. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável 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 presente parecer não dispensa o empregador de 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

3.3. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE AGOSTO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTES DA UGT – UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.