

PARECER N.º 417/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 3624-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 11.08.2020, 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 Técnico ...

1.2. Por carta datada de 27.07.2020 e recebida em 28.07.2020, o trabalhador apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*"(...) **Assunto:** Alteração de horário*

Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração,

..., funcionário do ..., desde 2 de fevereiro de 2015, com o número mecanográfico ..., desempenhando as funções de Técnico ...

A experiência de trabalhar no ... tem sido extremamente edificante razão pela qual me sinto realizado, porém, e apesar disso:

No dia 12.09.2018 nasceu a minha primeira filha, ..., atualmente com 21 meses de idade e a viver em comunhão de mesa e habitação. Como é fácil de perceber a ... passou a ser o

centro das nossas atenções, para a qual temos de despende muito mais tempo.

Para além da ..., no passado dia 21.05.2020 nasceu a ... E é aqui que começam as preocupações, não tendo a ajuda das avós para auxílio nas rotinas diárias, está a ser necessário um maior apoio da minha parte.

A minha residência dista de Leiria... cerca de 50 km, ou seja, todos os dias tenho de fazer pelo menos 100 km para ir trabalhar perfazendo mais ou menos duas horas só para completar estes trajectos.

Atualmente estou a fazer o horário das 8h30 às 16h30, sendo que à terça-feira o meu horário é do 12h às 20h o que me impossibilita de prestar um maior apoio familiar na hora do jantar/banho.

Assim, e por estes motivos, tendo em consideração o artigo 56 — “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, do Código do Trabalho, lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, e com a alteração de horário para as 35h com entrada em vigor desde o dia 1 de dezembro de 2019, venho solicitar ao ... uma alteração para realizar o horário das 8h30 às 16h30 de segunda-feira a sexta-feira, até a minha descendente ..., perfazer 3 anos.

A não aceitação desta proposta coloca-me numa difícil situação de impossibilidade de conciliação entre o direito ao trabalho e o direito ao acompanhamento familiar, o que no meu entender é perfeitamente possível com a proposta que faço.

Fico a aguardar o vosso parecer, sendo que esta alteração seria para entrar em vigor dentro de 30 dias como prevê a lei.

Junto em anexo atestado de agregado familiar emitido pela Junta de Freguesia (...)."

1.3. Por correio eletrónico de 31.07.2020, a entidade empregadora notificou o trabalhador da intenção de recusa, com os seguintes fundamentos:

Bom dia,

Em referência ao requerimento de V. Ex.^a, recebido no Serviço de Gestão de Recursos Humanos desta instituição em 2020/07/28, com o n.º (...), onde solicita o horário flexível, somos a notificar V. Ex.^a do despacho de Presidente do Conselho de Administração de 2020/07/30, sob a forma integral do respetivo documento.

*

Assunto: *Pedido de Horário Flexível – Técnico ... (...)*

O requerente exerce funções neste ... como Técnico ..., desde 2015-02-02 tendo solicitado flexibilidade de horário em 2020-07-28 (em anexo).

Menciona o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho que “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

O requerente encontra-se afeto ao Serviço de ... que tem como horário de funcionamento das 08h00 às 20h00 sem qualquer interrupção, ou seja, 12 horas/dia.

É necessário recorrer a horários desfasados entre os Técnicos ... para o cumprimento do período de funcionamento do serviço, havendo desfasamento nas horas de entrada e saída e também nos intervalos de descanso, dada a imprescindibilidade de prestação contínua de trabalho na assistência ... do ...

Os horários são elaborados pelo Diretor do Serviço, mensalmente, sendo distribuídos de uma forma equitativa por todos os elementos que compõem a equipa de trabalho.

O Serviço é composto por 7 Técnicos, sendo que destes, 1 é o Diretor de Serviço que, para adequação no desempenho das suas funções de Diretor do Serviço de ..., realiza o horário das 8h30 às 16h30 e 1 desloca-se diariamente em transporte ..., de ..., dado o Serviço de ... estar centralizado em ..., sendo que o horário é sempre fixo, ou seja, pratica o horário das 9h00 às 17h00.

Para o (...), é imprescindível que o trabalhador continue a trabalhar em regime de horários desfasados para que, seja coberto em conjunto com os outros Técnicos, o período de

funcionamento do Serviço de ..., harmonizando desta forma a distribuição dos horários por todos os elementos da equipa de trabalho de forma justa e equitativa.

O requerente pratica o horário das 08h30 às 16h30 sendo que à terça feira o seu horário é das 12h00 às 20h00.

Pretende com o seu pedido que o horário seja fixo todos os dias das 08h30 às 16h30 de segunda a sexta feira deixando de praticar o horário das 12h00 às 20h00 à terça feira.

De modo a que o serviço fique assegurado todos os dias úteis das 08h00 às 20h00 o horário das 12h00 às 20h00 foi distribuído pelos restantes 5 técnicos do serviço, ficando apenas cada um com um dia por semana com esse horário.

A aceitar este pedido irá se criado no serviço uma discriminação negativa perante os outros 4 elementos que fazem o horário das 12h00 às 20h00, pois irá ser incrementado mais um dia de saída às 20h00 o que prejudicará o normal funcionamento do serviço, pois dos 4 técnicos, 3 também têm filhos menores de 12 anos e também moram longe do seu local de trabalho.

O que se pretende é que a distribuição do horário das 12h00 às 20h00 seja distribuído de forma justa e equitativa por todos os 5 técnicos nos moldes implementados atualmente.

Por conseguinte, entendemos que a pretensão do trabalhador pode ser indeferido, considerando o exposto.

1.4. Do processo não consta que o trabalhador tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

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).

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/a 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

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

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 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 a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que pretende exercer o horário já praticado das 08h30 às 16h30, de segunda a sexta-feira, deixando de praticar o horário das 12h às 20h às terças-feiras.

Alega para o efeito, a necessidade de prestar assistência às suas filhas menores de 12 anos, indicando que pretende que o horário perdure até que a criança mais nova perfaça os três anos.

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 referir, em suma, o seguinte:

- O requerente exerce funções no serviço de ... que tem como horário de funcionamento das 8h às 20h, sem qualquer interrupção, ou seja, 12 horas por dia;
- É necessário recorrer a horários desfasados entre os técnicos de ...para o cumprimento do período de funcionamento do serviço, havendo desfasamento nas horas de entrada e saída e também nos intervalos de descanso, dada a imprescindibilidade da prestação contínua na assistência ao nível de ... do ...;
- O serviço é composto por 7 técnicos/as, sendo que o diretor realiza o horário das 8h30 às 16h30 e um outro técnico realiza o horário das 9h às 17h, deslocando-se diariamente ... do ... para ...;
- É imprescindível que o trabalhador continue a trabalhar em regime de

horários desfasados para que seja coberto em conjunto com os outros técnicos, o período de funcionamento do serviço de ..., harmonizando a distribuição equitativamente dos horários por todos/as os/as elementos da equipa;

- A aceitar o pedido irá ser criado no serviço uma discriminação negativa perante os/as outros/as 4 elementos/as que fazem o horário das 12h às 20h, pois irá ser incrementado mais um dia de saída às 20h, o que prejudica o normal funcionamento do serviço.
- Dos restantes 4 técnicos/as, 3 também têm filhos menores de 12 anos e também moram longe do seu local de trabalho.

2.31. Quanto ao argumento aduzido pelo empregador, onde invoca a existência de outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, cumpre referir que este argumento não pode proceder, uma vez que tal não significa, que todos/os os/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, atendendo aos condicionalismos próprios da sua vida familiar, necessitem e/ou precisem de recorrer a este regime de horário.

2.32. De qualquer modo, ainda que - hipoteticamente falando - todos/as os/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, pretendessem recorrer ao regime de horário flexível e solicitassem desenvolver a sua atividade no mesmo período do requerente, deveria o empregador, na impossibilidade de atribuir plenamente a todos/as o referido horário, conceder a mesma percentagem do desejado a todos/as os trabalhadores/as.

2.33. Desta forma, o empregador poderia garantir, dentro dos condicionalismos existentes, a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores/as com responsabilidades familiares, em concreto com filhos/as menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

2.34. No que concerne ao argumento utilizado pelo empregador, onde refere que se atribuir o horário poderá ser criado no serviço uma discriminação negativa perante os/as outros/as 4 elementos/as, cumpre referir que a CITE tem sobejamente defendido 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 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.

2.35. Quanto ao restante circunstancialismo factual descrito pelo empregador, cumpre referir que o mesmo não permite concluir pela existência de motivos imperiosos de funcionamento da empresa. A verdade é que a entidade empregadora não concretiza de que forma o horário requerido pelo trabalhador põe em causa o normal funcionamento do serviço.

2.36. Em rigor, a entidade empregadora apresenta argumentos vagos e genéricos, não demonstrando de que forma a atribuição do horário solicitado implica deixar períodos de tempo a descoberto, isto é, que esses períodos deixem de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pelo trabalhador lhe seja atribuído.

2.36. 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 POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 02 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.