

PARECER N.º 530/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 4500-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 02.10.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora

1.2. Por carta datada de 02.09.2020 e por correio eletrónico da mesma data, a trabalhadora elaborou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(..)

Ao abrigo do disposto nos Artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho Lei n.º 7/2009 – Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, venho por este meio requerer o regime de trabalho em horário flexível de forma a poder acompanhar o meu filho de 13 meses a partir da hora de encerramento da creche, às 19h30, dado que o pai trabalha até às 22h e não temos familiares próximos que nos possam ajudar. Desta forma tenho

disponibilidade para fixar o meu horário no período entre as 8h e as 18h30, sendo que a hora de saída não poderá ser depois das 18h30.

Pretendo manter este horário até o bebé completar 4 anos.

(...)"

1.3. Por correio eletrónico datado de 18.09.2020, e rececionado pela trabalhadora em 20.09.2020, a entidade notificou a trabalhadora da intenção, nos termos a seguir transcritos:

" (...)

Carta Registada com A/R,

Assunto: *Decisão respeitante a pedido de prestação de trabalho em horário flexível.*

..., 18 de setembro de 2020.

Cara Trabalhadora,

A Entidade Empregadora, ..., tendo rececionado o seu pedido de prestação de trabalho em horário flexível, vem comunicar a Vossa Exa. a decisão de indeferimento do referido pedido, o que se deve às razões que se elencam de seguida.

Pese embora tenha sido invocado o disposto no artigo 56.º do Código de Trabalho, para fundamentar o pedido de prestação de trabalho em horário flexível, verifica-se que a concreta pretensão de prestação de trabalho no período compreendido entre as 08:00h e as 18:30h, não configura um regime de horário flexível.

Na verdade, o regime de horário flexível encontra-se definido no n.º 2 do artigo 56.º do Código de Trabalho, como sendo "(...) aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário". Cabendo ao empregador, nos termos da alínea a) do n.º 3 do referido preceito,

indicar as horas de presença obrigatória, denominadas por 'plataformas fixas'.

Assim, na referida modalidade de horário de trabalho, fica ao critério do trabalhador a organização das horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Porém, o mesmo trabalhador encontra-se sempre sujeito à presença física obrigatória nas denominadas plataformas fixas e, bem assim, a gerir as plataformas flexíveis, de forma a cumprir a carga de horário do trabalho semanal e mensal.

Em bom rigor, a pretensão de colocação em horário no período compreendido entre as 08:00h e as 18:30h subsume-se à modalidade de horário rígido, aquele em que os turnos de entrada e saída são fixos e permanentes. Sendo que tal pretensão não se insere no escopo da proteção dos trabalhadores com responsabilidades parentais, antes extravasando os limites impostos pelo mesmo.

Acresce ainda que o pedido de prestação de trabalho em horário flexível não menciona qualquer data que indique quando é que a trabalhadora pretende que esse horário se inicie.

Ainda assim, não obstante todo o exposto, procedemos com a maior atenção à análise do grau de viabilidade do pedido apresentado por Vossa Exa., no sentido de verificar o impacto que a sua eventual implementação teria no serviço. Ponderação essa que, ainda assim, apontou para o

indeferimento do pedido, por imperiosos motivos relacionados com o funcionamento da empresa, os quais se expõem de seguida.

O nosso estabelecimento comercial, sendo um ..., labora em regime de turnos rotativos de 8 (oito) horas diárias, de terça-feira a sábado, turnos esses que são distribuídos da seguinte forma:

- a) Manhã, no período das 09:00h às 18:00h;*
- b) Repartido, no período das 11:00 às 15:00h e das 19:00 às 23:00 horas, no período das 10:00 às 15:00h e das 20:00 às 23:00 horas, e das 12:00 horas às 15:00 horas a às 19:00 às 00:00.*
- c) Noite, no período das 15:00 às 00:00 horas.*

Durante o período de constrangimento económico, motivado pela pandemia da COVID- 19, os horários repartidos têm sido ajustados de acordo com as necessidades da entidade empregadora.

Por outro lado, cumpre referir que a trabalhadora em apreço é a única que exerce as funções inerentes à categoria profissional de ..., inexistindo qualquer trabalhadora que a possa substituir.

Pelas características intrínsecas ao estabelecimento em apreço e ao concreto cargo que a trabalhadora ocupa, afigura-se inexequível que a única trabalhadora que exerce as funções inerentes à categoria profissional de ... não esteja disponível durante o período noturno.

Desta forma, sendo a trabalhadora a única que exerce as funções inerentes à categoria de ..., impõe-se considerar a mesma como “indispensável”, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 2, do Código de Trabalho.

O deferimento do pedido por Vossa Exa. obrigaria a entidade patronal a laborar no período noturno sem a presença de ... durante 2 (dois) anos.

Assim, impõe-se recusar o pedido de prestação de trabalho em horário flexível formulado por Vossa Exa. pois, como ficou amplamente demonstrado, o solicitado deferimento acarretaria sérios prejuízos para o normal e eficiente funcionamento do estabelecimento comercial em que Vossa Exa. se integra e implicaria uma impossibilidade de assegurar a existência de trabalhadores que exerçam as suas funções no período da noite.

Face ao exposto, decide-se pelo indeferimento do pedido de prestação de trabalho em horário flexível apresentado por Vossa Exa., por necessidade imperiosa de funcionamento do estabelecimento comercial e por impossibilidade de substituição da trabalhadora, por esta se afigurar indispensável.

*Sem outro assunto, de momento,
(...)"*

1.4. Por carta datada de 25.09.2020, a trabalhadora remeteu por correio registado a sua apreciação, aos motivos invocados pela entidade empregadora, nos seguintes termos:

(...)

Assunto: *Apreciação ao indeferimento do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível.*

Cara ...,

Após receção da carta registada, no passado dia 22 de setembro, com a decisão respeitante ao pedido de prestação de trabalho em horário flexível, venho por este meio proceder à apreciação da intenção de indeferimento do mesmo.

Relativamente ao horário por mim apresentado o mesmo não se trata de um pedido de horário rígido, mas sim de uma amplitude temporal diária, superior ao meu período normal de trabalho, indicada como a mais favorável à conciliação da minha atividade profissional com a vida familiar. Uma vez que, tal como referi na primeira carta, a janela temporal apresentada está relacionada com o horário de funcionamento da creche do meu filho de 13 meses, que encerra às 19.30h, e com a impossibilidade de o pai o poder acompanhar depois dessa hora uma vez que trabalha até às 22h. É também prova da minha intenção de flexibilidade de horário o facto de sempre que me é possível, nomeadamente nos dias de folga do pai, trabalhar no horário noturno de acordo com as necessidades da empresa.

Por lapso não referi a data em que pretendo iniciar o horário flexível uma vez que subentendi que a obrigatoriedade do pedido com 30 dias de antecedência seria indicativa da data prevista para o início do mesmo. Deste modo a intenção seria iniciar o horário flexível a partir do dia 6 de outubro de 2020.

No que diz respeito à fundamentação da inexistência de “qualquer trabalhadora que a possa substituir” com base na minha categoria profissional de ..., cabe-me dizer que essa categoria me foi atribuída no passado mês de Junho de 2020 (Mês em que completei 3 anos desde o início das minhas funções na empresa em 20 de Junho de 2017), sem que essa alteração me tenha sido comunicada ou me tenham sido atribuídas funções distintas das que cumpria até à data na categoria de Mais

informo que não estou neste momento responsável pela gestão de nenhum dos turnos de trabalho. Deste modo considero que os argumentos apresentados não são suficientes para comprovar que a minha presença seja indispensável no turno da noite.

Face ao exposto considero que não há motivo plausível para o indeferimento, reitero o meu pedido nos termos e condições expressas de adaptabilidade de horário de trabalho estando disponível para uma solução de entendimento que salvaguarde os interesses de ambas as partes.

Sem outro assunto de momento, apresento os meus melhores cumprimentos e subscrevo-me

(...)"

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 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 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

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

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 pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta, solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível entre as 8h00 e as 18h30.

2.28. Alegou para o efeito que tem um (1) filho menores de 12 anos, com 13 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.29. Solicita ainda que tal horário vigore pelo período de 4 anos.

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.

2.31. Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem recusar o pedido da trabalhadora fundamentando:

- que o pedido da trabalhadora não consubstancia um pedido de horário flexível;

- que o estabelecimento onde a requerente desempenha funções labora em regime de turnos rotativos de 8 (oito) horas diárias de terça-feira a sábado, cujos turnos são distribuídos da seguinte forma:

- no período da manhã entre as 9h00 às 18h00;

- em horário repartido: entre as 11h00 e as 15h00 e as 19h00 às 23h00; no período das 10h00 às 15h00 e das 20h00 às 23h00 e no período compreendido entre as 12h00 e as 15h00 e as 19h00 e as 00h00.

- que a trabalhadora requerente é a única com a categoria profissional de ..., inexistindo qualquer outra trabalhadora para a substituir, sendo impraticável que a única trabalhadora, com tal categoria profissional não esteja disponível durante o período noturno.

2.32. Face ao argumento apresentado pela entidade empregadora de que o pedido da requerente não consubstancia um pedido de horário flexível, anote-se o vertido nos pontos 2.18 a 2.24 do enquadramento jurídico do presente parecer.

2.33. Analisada toda a intenção de recusa proferida pelo empregador, bem como a apreciação da trabalhadora, a verdade é que a entidade empregadora, limitou-se, em suma, a referir quais os horários existentes no estabelecimento comercial, sem cuidar demonstrar o motivo pelo qual tal concessão é impossível.

2.34. Da intenção de recusa notificada à trabalhadora requerente, afere-se apenas os horários existentes no estabelecimento comercial onde a requerente desempenha funções. Verificando-se que a requerente poderá cumprir o seu período normal de trabalho no horário indicado pela entidade empregadora, e a saber: das 9h00 às 18h00.

2.35. Quanto à categoria profissional da requerente não se olvida a dificuldade na elaboração do horário solicitado, porquanto, sendo esta a

única trabalhadora com aquela categoria profissional e tendo o estabelecimento horários entre as 9h00 e a 00h00, questiona-se como é que a trabalhadora desempenha as suas funções em todos os horários existentes no estabelecimento comercial. Ademais, a própria trabalhadora na apreciação à intenção de recusa, refere que não existe qualquer especificidade nem funções distintas das colegas, referindo inclusive, que não está responsável pela gestão dos turnos de trabalho.

2.36. De facto, os motivos imperiosos de funcionamento, não ficam devidamente demonstrados, uma vez que, a entidade empregadora não demonstra de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não comprovando quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, nem que a trabalhadora não possa ser substituída pelos/as restantes trabalhadores/as existentes.

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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 28 DE OUTUBRO DE 2020, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, 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 PORTUGUÊS.