

PARECER N.º 83/CITE/2021

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 168-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 20.01.2021, remetido por correio registado datado de 19.01.2021 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 a sua atividade na entidade supra identificada.

1.2. A trabalhadora por carta datada de 17.12.2020, solicitou à sua entidade empregadora, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Assunto: *Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidade familiar*

Exmos. Senhores,

*Venho por este meio, ao abrigo dos arts. 56º e 57º do Código do Trabalho, requerer **que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível** para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos com o seguinte horário de trabalho:*

2.ª feira a Sexta-feira das 08h00 às 16h00

Folgas fixas ao Sábado e Domingo.

A fixação das folgas ao Sábado e Domingo advém do facto do meu filho estar numa creche em que o horário fixa-se de 2 feira a sexta feira das 09h00 às 16h00.

O meu marido trabalha na mesma empresa com o horário por turnos rotativos de 12 horas e cabe a mim ficar com o meu filho menor aos fins de semana.

Mais informo que o regime de trabalho no horário flexível produzirá efeitos a partir do dia 10 de janeiro de 2021, respeitando-se deste modo a antecedência mínima de 30 (trinta) dias legalmente prevista.

Para além disso, o regime de trabalho no horário flexível terá uma duração legalmente prevista, ou seja, até aos 12 (doze) anos do meu filho.

Anexo o atestado da Junta de Freguesia, e a declaração do horário de funcionamento da creche do meu filho.

Sem outro assunto de momento, com os melhores cumprimentos.

O Trabalhador,

(...)"

1.3. Por carta datada de 07.01.2021, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

" (...)

Exma. Senhora,

Os nossos respeitosos cumprimentos.

*Vimos por este meio, após análise da sua comunicação, em que V. Exa requer a atribuição de horário flexível, informar que a "... **pretende recusar o seu pedido**, com base nos seguintes fundamentos:*

1º. Em 21.12.2020 foi recebida comunicação pela "...", em que V. Exa solicita a atribuição de horário flexível.

2°. *Acontece que, no entendimento da "...", o pedido efetuado carece de elementos essenciais para a sua correta apreciação, sendo, por conseguinte, inepto.*

Vejamos,

3°. *Estabelece o n.º4 do artigo 56.º do Código do Trabalho "O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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."*

4°. *Ora, analisado o seu pedido, verifica-se que V. Exa pretende o seguinte horário "2ª feira a Sexta-feira das 8h00 às 16h00. Folgas fixas ao Sábado e Domingo."*

5°. *Daqui facilmente se infere que nunca será possível conceder a V. Exa o horário flexível pretendido, uma vez que estabelece um limite de entrada/saída de horário de trabalho de apenas 08 horas diárias (início às 08:00 e saída às 16:00).*

6°. *Pois que, se seria fácil V. Exa cumprir o limite de 06 horas consecutivas de trabalho, nunca poderia V. Exa em cada período de quatro semanas cumprir o correspondente período normal de trabalho - tendo em consideração que o seu limite se "restringe" entre as 08:00 e as 16:00.*

7°. *Vejamos: conforme consta do seu Contrato de Trabalho, deverá cumprir 40 horas de trabalho semanal - caso iniciasse serviço às 08:00 teria que ter obrigatoriamente descanso às 14:00 (limite de 6 horas consecutivas) - podendo retomar o trabalho às 15:00, tendo que sair às 16:00.*

8°. *Assim, no máximo, trabalharia apenas 7 horas/dia.*

9°. *Tendo em consideração que V. Exa apenas indica que poderá trabalhar dias úteis, nunca iria "compensar" a hora em falta, uma vez que cada semana só tem 5 dias úteis.*

10°. *Ou seja, 7 horas de trabalho x 5 dias/semana = 35 horas/semana, sendo certo que num período de quatro semanas, apenas iria laborar 140 horas.*

11°. *Pelo que, nunca poderia a “...” aceitar o seu pedido e cumprir a legislação laboral no que concerne à atribuição de horário flexível.*

12°. *Caso cumprisse o limite das 6 horas de trabalho consecutivo, nunca poderia V. Exa cumprir o correspondente período normal de trabalho em cada período de quatro semanas.*

13°. *Caso não cumprisse e lhe concedesse um horário de trabalho de 08 horas consecutivas, pese embora V. Exa executasse o período normal de trabalho (com referência a 4 semanas), a verdade é que a “...” estaria a violar o n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o que não se concede.*

14°. *Face ao que antecede, é entendimento da “...” que o seu pedido é inepto por não respeitar os limites legais definidos para o efeito, sendo certo que o pedido de atribuição de horário flexível não pode ser utilizado pelos trabalhadores apenas como um modo de praticar o horário de trabalho que mais lhes aprouver, pelo que terá o mesmo que ser recusado.*

Sem prescindir,

15°. *Em todo o caso, e de acordo com os dados que dispomos referentes à gestão de ativos, corretamente analisados, constata-se que o seu pedido seda sempre recusado com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, de acordo com o disposto no artigo 57.º, n.º 2 do Código do Trabalho, conforme infra se explanará.*

16°. *Nos termos do Contrato Coletivo de Trabalho em vigor, ... “É o trabalhador que presta serviços de ... “cumprindo a sua prestação nos locais contratados com os Clientes e de acordo com as... determinados por estes.*

17°. *À semelhança dos mais de 1000 funcionários da “...”, V. Exa não presta serviço nas instalações da empresa, antes sim nas instalações ..., encontrando-se os horários que pode cumprir necessariamente limitados às condições contratuais impostas por estes à sua entidade patronal.*

18°. *Qualquer alteração aos turnos/horários atualmente praticados acarretaria inevitavelmente grave transtorno para os restantes trabalhadores ..., facto que poderia inviabilizar a sua continuidade no mesmo posto de trabalho, condição atentatória dos princípios da igualdade e da proporcionalidade que devem nortear as relações laborais entre partes.*

19°. *Face aos condicionalismos referidos, não é de todo possível - atribuir horário de trabalho ajustado às suas necessidades individuais, sob pena de se comprometer gravemente a disciplina inerente à execução dos serviços de ... e, conseqüentemente fazer perigar a manutenção da relação contratual existente entre o Cliente e a “...”, com reflexo direto na manutenção dos postos de trabalho e nos contratos dos restantes trabalhadores.*

20°. *Acresce que as condições supra referidas eram do seu conhecimento antes da admissão ao serviço da empresa, condições com as quais se conformou e comprometeu, constituindo características intrínsecas ao funcionamento da atividade.*

21°. *O compromisso por si assumido, atentas as características particulares da atividade de ..., constituiu condição essencial para a sua contratação.*

22°. *Não obstante ter sido contratado para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais, em ordem a harmonizar, a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.*

23°. No entanto, e face a tudo o exposto, resulta que não podemos anuir ao seu pedido.

Nesta conformidade, querendo, dispõe do prazo de cinco dias para apresentar uma apreciação escrita relativamente à presente comunicação, nos termos do n° 4 do artigo 57° do Código do Trabalho.

(...)”

1.4. Por carta datada de 12.01.2021, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

“(...)”

Assunto: Em Resposta a carta recebida da Empresa ... A recusa do horário flexível.

Vim por este meio responder, após receber a vossa carta com a recusa do meu pedido de horário flexível, que eu cumpro as 8 horas de trabalho, que correspondem as 40 horas semanais, uma vez que não faço pausa para almoçar. O posto onde me encontro, é um posto de 24 horas, onde se faz 8 horas diárias de trabalho, sem horas de almoço.

São turnos feitos em laboração continua, e por este motivo completo o horário de 8 horas.

Visto que o meu filho é menor, tem 2 anos de idade, ele frequenta uma creche que corresponde ao seguinte horário: 09h00 as 16h00, ia qual já vos mandei o comprovativo com o horário da creche.

Por isso, com base no artigo 57 n°5 se no caso não aceitarem o meu pedido de horário flexível, peço que comuniquem a cite a autoridade competente para a resolução desse caso.

Sem mais outro assunto,

(...)”

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/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 à entidade empregadora 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

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.

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 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

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

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.

DO CASO EM CONCRETO

2.27. A trabalhadora requerente, no seu **pedido de trabalho em regime de horário flexível**, solicita, para prestar assistência ao seu filho menor de 12 anos, com 2 (dois) anos de idade, um horário de trabalho no período compreendido entre as 08h00 e as 16h00, de segunda a sexta-feira.

Declara, ainda, que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Na **intenção de recusa**, a entidade empregadora, alega em suma, o seguinte:

- Que o contrato de trabalho da trabalhadora requerente é de 40/horas semanais e que caso iniciasse serviço às 08:00 e terminasse às 16:00, não cumpriria o período normal de trabalho diário e, conseqüentemente, o período normal de trabalho a cada 4 semanas, uma vez que trabalharia apenas 7/horas diárias.
- Que tal como os demais 1000 trabalhadores/as da entidade empregadora, o requerente não presta serviço nas instalações da empresa, mas sim nas instalações de clientes, sendo que os horários que pode cumprir são limitados às condições contratuais impostas pelos clientes.

- Que qualquer alteração dos turnos dos atualmente praticados implicaria graves transtornos para os demais restantes trabalhadores/as, o que poderia inclusive, inviabilizar a sua continuidade no mesmo posto de trabalho.

2.29. Em sede de **apreciação à intenção de recusa**, vem a trabalhadora requerente contrapor os argumentos da entidade empregadora, referindo que tem um contrato de trabalho de 40/horas semanais e que fazem turnos de 8/h diárias em laboração contínua, não usufruindo de pausa para descanso.

2.30. Reportando-nos à fundamentação da entidade empregadora no que respeita às exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora 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 trabalhador 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.

2.31. Neste sentido, após análise ao circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, cumpre referir, desde já, que se entente que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora requerente, na medida em que a entidade empregadora apresenta alegações conclusivas, sem demonstrar como se concretizam.

Vejamos,

2.32. Alega a entidade empregadora que a requerente com o horário de trabalho solicitado não perfaz o período normal de trabalho diário e semanal. Ora, analisado tal fundamento, o IRCT aplicável e a apreciação à intenção de recusa, afigura-se que tal circunstância não se verifica,

na medida em que tal como referido pela trabalhadora requerente, a laboração é contínua, não havendo período de intervalo de descanso. Desta forma, verifica-se que a requerente, perfaz as 40/horas de trabalho semanal e as 8/horas de trabalho diário contratualizadas.

2.33. Quanto ao local onde a requerente e os demais 1000 trabalhadores/as desempenham funções, cumpre referir que, a entidade empregadora deveria ter explicado quantos/as trabalhadores/as existem no cliente onde a requerente exerce funções, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para garantir o normal funcionamento daquele posto, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as por turno, e quais os turnos, que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, assim como indicar quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de inviabilizar que outros/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções nos referidos turnos.

2.34. Quanto ao fundamento no qual a entidade empregadora entende que o horário flexível solicitado pela trabalhadora requerente causa graves transtornos aos demais colegas, cumpre referir que, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada os horários dos/as demais trabalhadores/as, devendo estes conformarem-se com o direito do trabalhador requerente na medida em que é um direito constitucionalmente previsto, tanto na Constituição da República Portuguesa, como na demais legislação nacional e internacional.

2.35. Por último, salienta-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 POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 17 DE FEVEREIRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.