

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO DO PARECER N.º 251/CITE/2021

Assunto: Resposta à Reclamação do Parecer n.º 251/CITE/2021, referente ao processo de flexibilidade de horário n.º 1305-FH/2021, aprovado por maioria dos membros que compõem a CITE em 27.05.2021 - Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1814/RP/2021

I – OBJETO

1.1. Por correio registado com aviso de receção, com data de 16.06.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., RECLAMAÇÃO do Parecer n.º 251/CITE/2021, nos termos dos artigos 184.º ss e seguinte do Código do Procedimento Administrativo (CPA), na qual vem alegar o seguinte:

1. No mencionado parecer é referido por V. Exas. no caso em análise a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando irregularidades formais do requerimento apresentado pela trabalhadora e que passam pela ausência de prova, através de documento idóneo, da existência e idade das suas filhas, da existência, horário ou inscrição das filhas em algum tipo de estabelecimento, escola e/ou creche de que não há capacidade dos avós maternos e paternos no auxílio na educação e formação das suas filhas menores, da impossibilidade de o marido poder apoiar na assistência à família, e por fim pela omissão de qualquer esclarecimento sobre a eventual assistência família requerida pelo marido da trabalhadora junto da sua entidade empregadora.

2. Concluindo o parecer que o pedido apresentado pela trabalhadora cumpre integralmente os requisitos do artigo 57º, nº 9 do Código do Trabalho, sendo absolutamente irrelevante a consideração dos elementos como um documento idóneo comprovativo da existência e idade das suas filhas. da existência, horário ou inscrição das filhas em algum tipo de estabelecimento, escola e/ou creche, ou documento comprovativo de que não há capacidade dos avós maternos e paternas no auxílio na educação e formação das duas crianças.

3. Salvo o devido respeito que é muito permitam-nos concluir que não concordamos com semelhante entendimento.

4. Segundo o entendimento de V. Exas, qualquer trabalhador pode invocar e requerer horário flexível com base na existência de filhos que a entidade empregadora nunca tenha tido conhecimento que façam prova da sua existência, mesmo quando possam os trabalhadores não estarem a dizer a verdade, bastando para isso enviar uma comunicação, nos termos do artigo 57.º /1 do Código do Trabalho, e solicitar um horário flexível sem qualquer tipo de sustentação ou fundamentação.

5. A entidade empregadora não aceita e/ou sequer compreende esta base legal no qual a CITE sustenta a sua fundamentação para aceitar um pedido genérico e sem base para o pedido feito pela trabalhadora.

6. Além disso, de acordo com o pedido que nos foi apresentado pela trabalhadora ... pretendia que lhe fosse atribuído um horário de trabalho com horas fixas de início e termo da jornada diária de trabalho, com dias de descanso previamente definidos.

7. O horário solicitado, em nossa opinião, não corresponde e um 'horário flexível de acordo com o conceito do artigo 56.º, nº 2 do Código do Trabalho.
8. De acordo com esta disposição, "entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário.
9. A trabalhadora ..., com funções de ..., vem requerer à entidade empregadora que lhe seja atribuído um horário flexível nos seguintes termos:
 - Das 08h00 às 17h00, com uma hora de almoço (manhã);
 - Das 09h00 às 18h00, com uma hora de almoço (tarde);
 - Sendo um dos dias de descanso semanal ao Sábado ou Domingo (obrigatoriamente).
10. Ora, resulta por demais evidente que o pedido apresentado pela nossa trabalhadora não se enquadra neste conceito, não estando assim abrangido pelo disposto no artigo 56º do Código do Trabalho.
11. É também mencionado no referido parecer que "(...) a única alegação relevante para poder fundamentar a recusa da entidade empregadora, em consonância aliás com o nº 2 do artigo do 57º do Código do Trabalho, e atendemos, por isso, na consideração dos factos alegados pela mesma para concretizar as exigências imperiosos do funcionamento da empresa ou da impossibilidade de substituir a trabalhadora, sendo a mesma indispensável.
12. Afirmando e concluindo, a posteriori, que "(...) a entidade empregadora não demonstra aqui objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entendimento, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora, no seu local de trabalho."
13. Mais afirma que "Não resultando, por isso cabalmente comprovado, em nosso entendimento, que a organização dos tempos de trabalho não possa ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou que exista impossibilidade de substituir a trabalhadora sendo esta indispensável.
14. Salvo o devido respeito, que é muito, permitam-nos referir que não concordamos com semelhante entendimento.
15. Segundo o entendimento de V. Exas, exigem ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de horário que facilite a conciliação da atividade laboral com a vida familiar da trabalhadora com responsabilidades familiares; e que, como tal a organização dos tempos de trabalho não é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
16. Ou seja, a entidade empregadora não demonstra que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa o seu funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo em que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e a aplicação do horário pretendido pela trabalhadora, no seu local de trabalho.
17. Salvo o devido respeito, que é muito, permitam-nos referir que não concordamos com semelhante entendimento.
18. Conforme já havia sido indicado e referido, a entidade empregadora não tem condições para aceitar e assegurar o apresentado pela trabalhadora ... nos termos solicitados.

19. A entidade empregadora detém sete trabalhadores em regime de horário rotativo uma vez que as características da atividade exercida fazem com que haja a necessidade de haver constantemente trabalhadores para auxiliarem os residentes ali existentes que na sua grande maioria são semi-dependentes/dependentes, necessitando de apoio nos procedimentos, tratamentos e cuidados, os quais há a necessidade de duas funcionárias para tais tratamentos.

20. Havendo este pedido de assistência por parte da trabalhadora ..., fará com que haja uma sobrecarga de funções junto das suas colegas de trabalho e originará um grande atraso nas funções que esta labora por faltar um elemento das equipas já feitas e nos seus horários rotativos. Ora tal impede que se assegurem os turnos rotativos.

21. Além do suprarreferido, a entidade empregadora apresentou e anexou ao processo documentação que demonstra a impossibilidade de haver uma gestão de horários conforme a proposta apresentada pela trabalhadora.

22. Uma vez que a proposta apresentada por esta irá criar zonas e momentos em que não haverá os elementos/trabalhadores necessários para as funções que têm que realizar e dessa forma colocará não o só o funcionamento do serviço, bem como o próprio bem-estar dos clientes da entidade empregadora.

23. Nestas circunstâncias a entidade empregadora contrapropôs à trabalhadora ... a autorização no pedido de horário flexível na medida das suas possibilidades, proporcionando as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea h) no n.º do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribua, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos e não o colocando em causa.

24. Face ao supra indicado, e demonstrando que é intenção da entidade empregadora que as suas colaboradoras consigam conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, veio apresentar uma contraproposta nos seguintes termos de horários:

Das 08h00 às 17h00, com uma hora de descanso (manhã);

Das 23h às 08h00, com uma hora de descanso (noite);

Dias de descansos semanal rotativo

25. Mais há a acrescentar que a entidade empregadora por forma a que haja um bom clima de trabalho e de solidariedade entre todas as suas Colaboradoras, questionou-as e apresentou a proposta da trabalhadora ... às Colegas, tendo as mesmas aceitado o proposto pela Colega ..., exceto de um dos dias de descanso semanal ser ao Sábado ou Domingo obrigatoriamente, colocando em causa o bom clima de trabalho existente e sobrecarregando as outras trabalhadoras, caso a entidade empregadora viesse a aceitar a proposta apresentada.

26. Esta alteração de horário da trabalhadora ... fará com que haja um aumento de trabalho nas suas Colegas e mudanças abruptas nos seus horários de trabalho, colocando em causa o bom clima de trabalho existente até ao momento.

27. Além do mais, a empresa estaria a faltar ao compromisso assumido com os demais trabalhadores, no sentido de assegurar a rotatividade de horários, de forma o mais equitativa possível, o que provocaria um conflito laboral.

28. A este respeito cumpre referir que, para além da trabalhadora, estão nas mesmas circunstâncias outras trabalhadoras, uma vez que a equipa de trabalho é composta apenas por jovens mulheres, o que no limite, levava a inviabilizar no seu todo o funcionamento da empresa, porque não teria um único trabalhador a assegurar, por exemplo, os cuidados dos utentes.

29. A Trabalhadora não tem também qualquer razão na sua pretensão. uma vez que, mesmo no que toca ao horário flexível, cabe ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido.

30. Ora, perante todas estas circunstâncias relevantes para concertação e conciliação dos interesses do coletivo dos trabalhadores, colegas da Trabalhadora, e a maior obtenção de proveitos económicos, sem dúvida que a importância do motivo, vago e genérico, alegado pela trabalhadora, fica necessariamente muito mais diminuída do que aqueles, por muito que se queira chamar à colação a proteção da parentalidade e os direitos das crianças.

31. Por último, impõe-se dizer que o nº1 do art.º 56. do CT prevê a possibilidade de o direito de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos e a Trabalhadora no demonstrou, nem provou que o pai não pode, de forma alguma, assegurar essas responsabilidades no fim do dia e no único fim de-semana do mês em que necessita trabalhar.

1.2. Termina pedindo que seja dado provimento à reclamação apresentada anulando-se o parecer de que reclama e seja proferido novo parecer favorável à intenção de recusa de atribuição de horário flexível por parte da entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Como questão prévia à análise, importa referir que, no caso em concreto, não se procedeu à notificação da trabalhadora, nos termos e para os efeitos do artigo 192.º do CPA, uma vez que tal notificação pretende concretizar o princípio da participação a que se refere o artigo 12.º do CPA e, por essa mesma razão, deve, à semelhança do que acontecia no âmbito do anterior CPA, ser dispensada quando o/a interessado/a já se tiver pronunciado sobre as questões que importem à decisão.

2.2. Como refere PEDRO MACHETE (in «A Audiência dos Interessados no Procedimento administrativo», Universidade Católica Editora, 1995, página 461), a propósito da alínea a) do artigo 103.º do antigo CPA, tal dispensa significa que os valores tutelados por tal participação procedimental «já se encontram acautelados por outra via. Consequentemente, será desnecessário proceder a nova audiência, a qual representaria uma duplicação. O critério fundamental na dispensa, neste caso, é, assim, a desnecessidade de nova audiência para a garantia do direito de ser ouvido sobre o objeto do procedimento antes de ser tomada a decisão final, o qual, em bom rigor, já terá sido efetivado».

2.3. Nesta sequência, defende o mesmo autor, «uma interpretação extensiva dos pressupostos da aplicação» daquele preceito, fazendo notar que «o que releva, para aferir do cumprimento das obrigações legais do órgão instrutor, não é a pronúncia efetiva dos interessados, mas a garantia efetiva dessa possibilidade», e que «a disciplina do procedimento administrativo não parece conciliar-se com jogos e táticas dilatórias» (p. 462).

2.4. No caso em concreto, e no que respeita à decisão, verifica-se que a trabalhadora, no pedido que remeteu ao empregador, já se pronuncia sobre todas as questões que importam à decisão porque a reclamação ora apresentada insiste no quadro de fundamentos que vinha já invocando em sede de intenção de recusa e sobre a qual a trabalhadora teve oportunidade de se pronunciar, como pronunciou.

2.5. Assim, nos termos e com os fundamentos expostos, entendeu-se dispensável a notificação da trabalhadora para os efeitos do artigo 192.º do CPA, mais se entendendo que tal dispensa concretiza ainda a aplicação do princípio da boa administração, consagrado no artigo 5.º do CPA, bem como a melhor expressão do princípio da colaboração com os particulares (artigo 11.º do CPA), considerando também os deveres gerais dos/as interessados/as no procedimento.

2.6. Em face da reclamação apresentada pela entidade empregadora, a CITE analisou a referida exposição e, neste contexto, considera que num primeiro momento a reclamante insurge-se contra o entendimento de que o pedido da trabalhadora obedeceu a todos os formalismos legais exigíveis para a sua apreciação, sendo irrelevante a consideração de demais elementos como um documento idóneo comprovativo da existência e idade das suas filhas, da existência, horário ou inscrição das filhas em algum tipo de estabelecimento, escola e/ou creche, ou documento comprovativo de que não há capacidade dos avós maternos e paternos no auxílio na educação e formação das duas crianças.

2.7. Com efeito, o entendimento desta Comissão resulta claramente da letra da lei que, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56º, nº 1 e 57º, nº1 do Código do Trabalho, faculta ao trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos. Para o efeito, e no que respeita ao horário flexível, o/a trabalhador/a deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

2.8. Cumprido o formalismo legal, afigura-se-nos que nada mais deve ser exigido ao trabalhador/a requerente, posto o que à partida se duvida que existam trabalhadores/as sem filhos que se proponham fazer uso deste regime, facto que constituiria abuso de direito nos devidos termos legais, e que cumpriria analisar caso a caso.

2.9. Não estamos tão seguros quanto à possibilidade contrária em que, como aconteceu no caso em apreço, a entidade empregadora, mesmo sabendo que o/a trabalhador/a tem filhos/as pequenos/as, tenha levantado a questão da existência das crianças em sede de intenção de recusa.

2.10. Mas ainda assim, e de forma esclarecedora, veio a trabalhadora requerente manifestar a sua indignação quanto ao alegado desconhecimento da existência e idade das filhas, juntando vários documentos que impunham tal conhecimento, demonstrando aliás a irrazoabilidade da dúvida, tais como a baixa de maternidade e pedidos de baixa por assistência a filhas.

2.11. A entidade empregadora vem novamente em reclamação alegar que o horário pedido pela trabalhadora requerente não consubstancia um pedido de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56º do Código do Trabalho, pelo que uma vez mais importa elucidar entidade empregadora a este respeito, sem prejuízo de tudo quanto dissemos no parecer reclamado e que mantemos.

2.12. O horário de trabalho corresponde à determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal, nos termos do artigo 200.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

2.13. A determinação do horário de trabalho é uma manifestação do poder de direção do empregador, naturalmente, com os condicionalismos legais – artigos 212.º e 97.º do Código do Trabalho.

2.14. Citando Liberal Fernandes, em “O tempo de trabalho”, Coimbra Editora, 2012, p. 45., “O horário de trabalho assume uma dupla relevância: do lado do empregador, constitui uma concretização da organização no tempo da força laboral de que dispõe para a satisfação da sua atividade e objetivos; do lado do trabalhador, é um elemento de previsibilidade e de estabilidade, fundamental para que possa organizar com alguma segurança o seu tempo de autonomia com o tempo de disponibilidade para o trabalho.”

2.15. Na perspetiva do trabalhador, adianta o mesmo autor “(...) constituindo o trabalho uma importante área da vida, o mesmo tem necessariamente de ser conciliado com a vida para além do trabalho, ou seja, com a vida pessoal, familiar e social do trabalhador, daí a importância da determinação quantitativa e da organização do tempo de trabalho.”

2.16. O direito previsto no artigo 56º, nº 1 do Código do Trabalho não põe em causa o disposto no artigo 212º, n.º 1 do mesmo diploma, porque não confere ao trabalhador qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência.

2.17. No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação do horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais previstos no nº 3 e 4 do artigo 56º do Código do Trabalho (v. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019 disponível em www.dgsi.pt).

2.18. O horário de trabalho, com as contingências legalmente definidas e materialmente impostas pela vida familiar do/a trabalhador/a requerente, é ainda e sempre determinado pelo empregador.

2.19. Vale isto por dizer, aliás como já dissemos, que, apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, sendo esta é a essência da definição de horário flexível (v. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019 disponível em www.dgsi.pt).

2.20. Será, pois, um horário flexível todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução, seja fixo.

2.21. Quanto à reclamação da entidade empregadora no que respeita às exigências imperiosas do funcionamento do serviço, cumpre esclarecer que não vem a mesma aditar ou acrescentar quaisquer factos relativamente aos fundamentos aduzidos na sua intenção de recusa.

2.22. Mais especificamente, a entidade empregadora refere que detém sete trabalhadores/as em regime de horário rotativo, uma vez que as características da atividade exercida fazem com que haja a necessidade de haver constantemente trabalhadores para auxiliarem os residentes ali existentes que, na sua grande maioria são semi-dependentes/dependentes, necessitando de apoio nos procedimentos, tratamentos e cuidados, os quais há a necessidade de duas funcionárias para tais tratamentos.

2.23. Que o pedido da trabalhadora ..., fará com que haja uma sobrecarga de funções junto das suas colegas de trabalho e originará um grande atraso nas funções que esta labora por faltar um elemento das equipas já feitas e nos seus horários rotativos, o que impede que se assegurem os turnos rotativos, ao criar zonas e momentos em que não haverá os elementos/trabalhadores necessários para as funções que têm que realizar e dessa forma colocará não o só o funcionamento do serviço, bem como o próprio bem-estar dos clientes da entidade empregadora.

2.24. No que respeita à análise desta questão mantemos, na íntegra, o entendimento vertido no parecer 251/CITE/2021, porquanto, sem prejuízo das alegações vagas e genéricas da entidade empregadora, que agora mantem, ficamos sem perceber, clara e inequivocamente como se supunha, porque razão a atribuição do horário flexível à trabalhadora requerente pode causar constrangimentos ao funcionamento do serviço, na medida em que a organização dos tempos de trabalho por turnos deve, na medida do possível, respeitar os interesses e as preferências manifestados pelos/as trabalhadores/as (cf. artigo 221, n.º 2 do Código do Trabalho).

2.25. Sublinhamos, aliás, que nos mapas de horários de trabalho enviados a esta Comissão, a entidade patronal indicou a existência de três horários de trabalho, correspondentes a três turnos rotativos, a saber, (1) com entrada às 08.00h e saída às 17.00h; (2) com entrada às 14.00h e saída às 23.00h, e (3) com entrada às 23.00h e saída às 08.00h, em qualquer caso com uma de intervalo para refeição, e com folgas rotativas.

2.26. Donde, e mantemos inteiramente esta conclusão, o pedido da trabalhadora se enquadra na organização dos tempos de trabalho das trabalhadoras com funções idênticas, mais se concluindo que o horário solicitado se contém dentro do período de funcionamento do serviço.

2.27. O artigo 212.º, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho determina que compete ao empregador facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, impondo-se ao empregador a elaboração de horários de trabalho que deem execução ao direito constitucional previsto no art.º 59.º da Constituição da República Portuguesa.

2.28. O mesmo decorre do artigo 127.º n.º 3 do Código do Trabalho que dispõe que o empregador deve proporcionar ao/à trabalhador/a as condições que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

2.29. Nos casos em que o/a trabalhador/a apresente requerimento com base no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora deve fundamentar a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço, ou, na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a.

2.30. Ou seja, a lei exige que, em caso de recusa, o interesse do serviço, designadamente o serviço onde a trabalhadora desempenha as suas funções, seja fundamentado em razões

imperiosas, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do art. 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.

2.31. O interesse do serviço, desde que devidamente fundamentado em razões imperiosas do seu funcionamento, sobrepõe-se sempre aos direitos individuais dos/as trabalhadores/as que decorrem dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, independentemente do setor de atividade em que a entidade se integre.

2.32. Portanto, tal como compete à entidade patronal elaborar os horários de trabalho, compete-lhe também fazer a demonstração de que as razões invocadas para a recusa se enquadram no disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, que constituem exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou, decorrem da impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a.

2.33. E à CITE compete, não a elaboração dos horários de trabalho, mas a apreciação do fundamento da recusa, nos termos do artigo 3.º, al. c) da sua lei orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/3 e do artigo 57.º n.ºs 5 e 6 do Código do Trabalho.

2.34. Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional. As demais alegações da entidade empregadora respeitantes a outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos são irrelevantes, na medida em que o direito da requerente solicitar um pedido de horário flexível não fica dependente de existirem, ou não, outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, não compreendendo tais circunstâncias nenhuma exigência imperiosa do funcionamento do serviço.

2.35. Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentadamente ponderosas.

2.36. Por outro lado, deve demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, põe em causa o funcionamento do serviço, concretizando os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente e assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora, o que, se volta a referir, não demonstrou.

2.37. Afigura-se-nos assim que a entidade empregadora continua sem apresentar, de forma suficientemente clara e objetiva, razões, que possam indiciar exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde esta se insere, tal como determina o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, e nesta perspetiva continua sem demonstrar, objetiva e inequivocamente, em que medida o horário requerido pela trabalhadora possa pôr em causa o funcionamento do serviço, ao não concretizar os períodos de tempo, que no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, ou que esta, não possa ser substituída por qualquer uma outra das restantes trabalhadoras.

2.38. Assim, e sendo o objeto da Reclamação a reapreciação dos factos, não resultando da exposição da Reclamante a invocação de factos novos que, por serem novos, possibilitem a reapreciação do mérito da decisão, antes repetindo a entidade a empregadora exatamente a mesma fundamentação que usou na intenção de recusa, e tendo os membros da CITE, ao tempo, ponderado toda a argumentação aduzida, e uma vez que na presente reclamação não são alegados factos novos, ou outros feridos de ilegalidade ou inconveniência, afigura-se-nos não existirem razões que ponham em causa a validade do Parecer n.º 251/CITE/2021 não se procedendo à alteração do mesmo.

2.39. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as e 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, **a CITE delibera:**

3.1. Indeferir a presente reclamação e manter o sentido do Parecer n.º 251/CITE/2021.

3.2. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

3.3. Recomendar à entidade empregadora que proporcione 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 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 23 DE JUNHO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.