

PARECER N.º 380/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 CITE-FH/1954/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por comunicação eletrónica datada de **03 de julho 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 funções no Serviço de ...

1.2. A trabalhadora enviou o seu pedido à entidade patronal, no dia **04 de junho de 2021**, nos termos do qual, solicitou, “nos termos do disposto no artigo 56º do Código do trabalho, - e demais normas legais regularmente aplicáveis” que lhe fosse atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho portador de deficiência.

1.3. A trabalhadora propõe, como limites do período normal de trabalho diário, de segunda a sexta, o período da manhã, das 8h às 12h, período da tarde, das 13h às 16h, com um período de intervalo para descanso das 12h às 13h.

1.4. Alega que tem um filho portador de deficiência e que frequenta a ..., instituição associada à educação e reabilitação de pessoas com deficiência, no horário de segunda á sexta, e que o filho vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação, não havendo ninguém que possa prestar-lhe cuidados nos períodos em que não está na referida instituição.

1.5. A trabalhadora junta ao seu pedido um atestado médico multiusos, e dois relatórios clínicos, todos comprovativos da alegada incapacidade e doença crónica do filho, nascido, em 1990, e com uma incapacidade superior a 70%.

1.6. A entidade empregadora remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa ao pedido formulado, no dia **23 de junho de 2021**, alegando para o efeito, que:

“A sua relação contratual, atualmente no desempenho das funções de coordenação de serviços, iniciou-se há mais de trinta anos, e sempre de forma estável, quer quanto à



duração do tempo de trabalho, quer quanto à organização do horário em que se veio desenvolvendo, sempre por turnos, uma vez que o período de funcionamento dos serviços administrativos, nomeadamente nos serviços de atendimento onde se encontra, inicia-se diariamente, de segunda a sexta feiras, entre as 08.00h e as 19.00h. Esta realidade contratual pré-existe à data do nascimento do seu filho, que terá hoje trinta anos. Atentas as necessidades da Instituição, no serviço onde trabalha, sempre existiram dois turnos, um das 08.00h às 16.00h, com um intervalo para almoço das 12.00h às 13.00h, e outro turno das 11.00h às 19.00h, com intervalo para o almoço, que variará entre as 13.00h e as 15.00h, havendo sobreposição dos horários nas horas de maior afluência, sobretudo nas três horas do início do primeiro turno, e nas três horas do final do segundo turno, é absolutamente necessário que fiquem assegurados os serviços de atendimento ao balcão, que conta com duas pessoas nesses dois períodos inicial e final, e de atendimento de chamadas telefónicas de marcações ou desmarcações de consultas, que se realiza em “back-office”, assim como é necessária a presença de coordenação. Simultaneamente, os trabalhadores que asseguram o primeiro turno, durante uma semana, executam o segundo turno na semana seguinte, e assim seguida e sucessivamente, desde sempre, salvo se por acordo trocarem entre si os turnos, ou algum outro motivo temporário e excepcional obrigar a uma alteração circunstancial, sendo certo que todos os trabalhadores foram contratados conhecendo e aceitando esses termos contratuais, pois que os Serviços têm, necessariamente, de estar abertos, e em funcionamento, do início até final do expediente, para servir os utentes. Se se fixasse o seu período de trabalho apenas no primeiro turno, haveria um excedente de trabalhadores no início do primeiro turno, e uma ausência de pessoal nas três horas do final do segundo turno. Fora dos períodos de sobreposição de horários, a falta de uma trabalhadora, que decorreria do seu pedido, sacrificaria necessariamente, e muito, quer os outros trabalhadores, pois que os obrigaria a um esforço muito acrescido, quer os utentes dos serviços, pois que provocaria um atraso de cerca de 50% no ritmo do seu atendimento, lesando a sua fluidez, a dos serviços clínicos, atrasando consultas médicas, os serviços de diagnóstico e terapia, as marcações de consultas para dias sucessivos, etc., o que se afigura como absolutamente inaceitável, lesivo dos interesses da Instituição onde trabalha, dos seus colegas de trabalho, e dos utentes, especialmente. Toda esta situação, se não se equacionarem os normais períodos de férias dos seus Colegas, eventuais baixas médicas, ou outras situações de incapacidade temporária que impeçam os seus Colegas de estarem presentes no Serviço, o que causaria danos muito avultados. Como sabe, procurou-se saber, diretamente com a sua Chefia e com as suas Colegas, se seria possível algum acordo para, de modo consistente e duradouro, irem trocando de turno consigo, mas as respostas foram decididamente negativas, pois que as únicas pessoas que poderiam assegurar as suas funções, ficando a desempenhar

funções de atendimento e coordenação, na sua ausência, não aceitaram ficar adstritas a uma alteração definitiva do seu horário de trabalho, fixando-o apenas no segundo turno, direito que lhes assiste e que a Entidade Patronal não pode legalmente contrariar. Por outro lado, a Instituição não tem condições económicas para contratar um outro trabalhador, para suprir essa sua ausência, que seria motivada pela alteração do seu horário de trabalho fixando-a sempre no primeiro turno, nem isso seria viável, atentas as responsabilidades da sua coordenação e as consequências económicas que adviriam dessa contratação. Assim, e pelas razões imperiosas acima largamente explanadas, que são do seu conhecimento e fundamentam a nossa decisão, lamentamos informar, nos termos dos n.ºs 2 a 4, do artigo 57.º do Código do Trabalho, que nos é impossível dar acolhimento à sua pretensão, pelo que a recusamos.”

1.7. Não consta do expediente remetido à CITE que a trabalhadora tenha respondido à intenção de recusa da entidade empregadora.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam,

tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.

2.10. No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção 156 da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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/a filho/a vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado,

concretizando o n.º 3 deste artigo que *“o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), 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”*.

2.22. 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.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na

amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos (v. a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt).

2.28. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE 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.

2.29. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou, independentemente da idade, a filhos/as com doenças crónicas, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e a família e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Refira-se ainda 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)].

2.31. 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 exequível 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.

2.32. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da

empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

2.33. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora aqui requerente, mãe de um jovem adulto portador de doença crónica, devidamente comprovada, e aliás não contestada pela entidade empregadora solicita a prestação de trabalho em horário flexível, com início às 08h00 e termo às 16h00, com intervalo de descanso de uma hora, entre as 12 e as 13 horas, de segunda a sexta feira, por ser este o horário mais compatível com o exercício das suas responsabilidades familiares relativas ao necessário cuidado a prestar ao seu filho fora do período em que o mesmo se encontra à guarda da instituição que frequenta. A trabalhadora esclarece que o envelhecimento da família alargada a quem outrora confiava este trabalho de cuidado constitui um dos fatores que motivam o pedido agora apresentado.

2.34. O pedido da trabalhadora encontra-se formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.35. A entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa com base nos argumentos que assim se sintetizam:

- Que o período de funcionamento do estabelecimento está fixado entre as 08h00 e as 19h00, e que os trabalhadores;
- Atentas as necessidades da Instituição, no serviço em causa, sempre existiram dois turnos, um das 08h00h às 16h00, com um intervalo para almoço das 12h00 às 13h00, e outro turno das 11h00 às 19h00, com intervalo para o almoço, que variará entre as 13h00e as 15h00, havendo sobreposição dos horários nas horas de maior afluência e que coincidem com as três horas do início do primeiro turno, e ultimas três horas do fim do segundo turno.
- A rotatividade dos turnos é assegurada semanalmente, ou seja, os trabalhadores que asseguram o primeiro turno, durante uma semana, executam o segundo turno na semana seguinte.
- A contratação dos trabalhadores assegura o cumprimento destes pressupostos.
- Aceitar o pedido da trabalhadora implicaria um excedente de trabalhadores/as no primeiro turno e a falta de trabalhadores/as no segundo turno, o que causaria sobretudo transtornos no início do primeiro turno e fim do segundo, por coincidirem com as ditas horas de maior afluência.
- Tal facto implicaria um esforço acrescido dos trabalhadores e representaria um atraso de 50% no ritmo de atendimento, lesando os interesses da Intuição.
- Além de se deverem equacionar os normais períodos de férias dos colegas,

eventuais baixas médicas, ou outras situações de incapacidade temporária que impeçam outros/as trabalhadores/as de estarem presentes no serviço, o que causaria danos muito avultados.

Foi tentada a consensualização dos/as demais trabalhadores/as não tendo sido possível colher o consentimento dos/as mesmos/as quanto à mudança de horário.

2.36. Esclareça-se que o artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.37. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.38. Exige-se, portanto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.39. Ora, analisados os fundamentos invocados pela entidade empregadora, afigura-se-nos que, salvo melhor entendimento, não concretiza objetiva e inequivocamente factos que, no caso desta trabalhadora em concreto, nos permitam concluir que o horário flexível ponha em causa o funcionamento do estabelecimento ou do prestado.

Senão veja-se,

2.40. Para concretização nos fundamentos invocados desconhecemos quantos/as trabalhadores/as estão afectos/as ao serviço da trabalhadora requerente e que são distribuídos/as pelos dois horários indicados rotativa e semanalmente. Tal omissão não nos permite concluir quantos/as são os trabalhadores/as efetivamente necessários/as naquelas supostas horas de maior afluxo.

2.41. Da mesma forma, a argumentação expendida pela entidade empregadora não nos permite identificar quais os períodos a descoberto, ou seja, quais os períodos que, depois da atribuição do horário flexível, ficam se trabalhadores/as ou sem os trabalhadores/as necessários/as para o funcionamento do serviço.

2.42. Não resultam igualmente especialmente comprovadas circunstâncias e características específicas desta trabalhadora que imponham concluir pela impossibilidade da sua substituição.

2.43. Outrossim e apesar de alegar, a entidade empregadora não comprova que “todos os trabalhadores foram contratados conhecendo e aceitando esses termos contratuais”.

2.44. A falta de concretização dos argumentos utilizados não permite concluir, de forma clara e objetiva, como se impõe, que existem exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou estabelecimento que constituem impedimento de atribuição de horário flexível à trabalhadora requerente.

2.45. Saliente-se, ademais, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

2.46. Ora, o acervo legislativo aplicável aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares, e a que acima fizemos referência, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, dispondo as entidades empregadoras, no âmbito do seu poder de direção, do direito de elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores (consultar Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt.)

2.47. O facto de existirem outros/as trabalhadores/as também com responsabilidades familiares, ou que possam em qualquer circunstância e em função de qualquer vicissitude estar impedidos/as de prestar trabalho, em nada obsta à atribuição de horário flexível à trabalhadora requerente, na medida em que a ter acolhimento, tal circunstância iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, sem que para tal fosse invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”(n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.48. Posto o que, e concluindo, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida familiar, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

III – CONCLUSÃO

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

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 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhadora, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 56.º, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, e alínea h), n.º 2 do artigo 67.º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 04 DE AGOSTO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.