

PARECER N.º 389/CITE/2021

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 2094-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 20.07.2021, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. Por correio eletrónico datado de 21.06.2021, o trabalhador apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“... (mec: ...), nos termos do disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a 3 filhos menores de doze anos (sendo que um deles é portador de doença crónica), indicando para tal como período fixo de permanência obrigatória: das 9h às 12:30 horas e o restante tempo de serviço (período de flexibilidade), antes e/ou depois do período fixo, dentro do período das 8h às 20h, com período para intervalo de descanso diário de 30 minutos: das 12:30 às 13:00 horas, cumprindo desta forma o período semanal normal de trabalho (35h) e conciliando as necessidades profissionais e familiares.

Este pedido vem na sequência de ter três filhos menores de 12 anos, residir a cerca de 20 kms do local de trabalho, e devido ao horário de abertura da creche (08:00h), tornando-se impossível deixar as crianças no estabelecimento de ensino (sendo que a partir de setembro serão 2 estabelecimentos de ensino diferentes e distantes), percorrer a distância de lá até ao balcão (cerca de 20kms), considerando outras variáveis (como o trânsito, estacionamento...) e chegar ao mesmo até às 08:30h.

Declara ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

Mais informa que o horário que solicita é idêntico ao já pratica às sextas feiras.”

1.3. Por carta datada de 08.07.2021, e remetida por correio eletrónico em 12.07.2021, foi o trabalhador notificado da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmo. Senhor.

Acusa-se a receção do seu pedido para praticar horário de trabalho flexível, remetido por mail de 21 de junho de 2021, feito ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos “... que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível... indicando para tal como período fixo de permanência obrigatória: das 9h às 12:30 horas e o restante tempo de serviço (período de flexibilidade), antes e/ou depois do período fixo, dentro do período dos 8h às 20h, com período para intervalo de descanso diário de 30 minutos: das 12:30 às 13:00 horas, cumprindo desta forma o período semanal normal de trabalho (35horas), e conciliando as necessidades profissionais e familiares...”

Analísado o referido pedido, o ... avaliou de forma cuidada a possibilidade de ir de encontro às suas pretensões face ao invocado.

Contudo e considerando que:

- 1. Presta trabalho na ..., mantendo-se os estabelecimentos da ... abertos ao público mesmo no contexto de Pandemia;*
- 2. As funções que exerce e a natureza da atividade desenvolvida nestes estabelecimentos comerciais não são compatíveis, com a adoção de um regime de horário que não acompanhe o horário de funcionamento dos estabelecimentos;*
- 3. Mantém-se a necessidade permanente de garantir o normal funcionamento dos estabelecimentos e a sua abertura e encerramento ao público, garantindo nesse horário, o atendimento e acompanhamento dos Clientes, a comercialização de bens e serviços financeiros do ..., o recebimento de valores para depósito e o pagamento de valores ou a receção e tratamento de documentação física;*
- 4. O horário solicitado, a ser aceite, colocaria em causa o funcionamento e gestão do serviço, uma vez que deixaria de ficar convenientemente assegurado, face aos meios humanos necessários e disponíveis, por força da atividade da área;*
- 5. Situação que seria necessariamente agravada caso todos os trabalhadores do ..., com filhos menores de 12, pretendessem idêntico tratamento, colocando em causa o normal funcionamento do ...;*

O ... informa que, de acordo com o disposto no n.º 2 do art.º 57.º do Código do Trabalho, não é possível dar seguimento ao seu pedido, uma vez que o mesmo colocaria em causa o funcionamento do serviço do ..., devendo cumprir o horário que atualmente pratica e indicado pelo ... das 8:30h às 12h e das 13h às 1630h. tendo em consideração que:

- o horário indicado é fundamental para gestão dos Colaboradores e organização das atividades do ..., briefing, de-briefing a toda a equipa em simultâneo;
- a equipa do ... acabou de integrar outro ... que encerrou, tendo aumentado de forma muito substancial a..., havendo uma enorme necessidade de toda a Equipa estar focada nos Clientes e ...;
- estamos a viver um período de férias da Equipa, com redução do quadro de pessoal e aumento de movimento de Clientes:
- vivemos num contexto de Pandemia, sendo o ... uma região de elevado risco, sendo importante o apoio e contributo por igual de todos os Colaboradores no funcionamento do ... que é atualmente o maior ... da região do ... e um dos maiores de todo o

Com os melhores cumprimentos,”

1.4. Por correio eletrónico datado de 14.07.2021, o trabalhador apreciou a intenção de recusa nos seguintes termos:

“No seguimento da vossa carta de 08 de julho de 2021 recebida por mail em 12 de julho de 2021 em resposta ao pedido de horário flexível de 21 de junho de 2021 informando da recusa conforme o disposto no n.º 2 do artigo 57º, venho por este meio conforme n.º 4 do artigo 57.º efetuar apreciação à mesma:

O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) estabelece que:

“1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da nossa Lei fundamental (CRP) estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que “Todos os trabalhadores, (...) têm direito(...) à 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.”.

Não obstante os motivos de recusa mencionados na vossa carta entendo que em nada prejudica o normal funcionamento do ... dado que o horário que atualmente já é praticado à sexta-feira no âmbito das medidas de conciliação da vida profissional com a vida pessoal promovido pelo ... das 09h - 12h e 12:30h-16h já vem de encontro ao que na prática iria ser o meu horário no âmbito do meu pedido de horário flexível.

Não houve em nenhum momento, nem em situação de Pandemia nem com o período de férias que decorre pela época de Verão nem mesmo com a integração do ... encerrado qualquer constrangimento no que é o normal funcionamento do

Com os melhores cumprimentos,”

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 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 pelo/a trabalhador/a 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 vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º

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

3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído um horário das 9h às 12:30 horas e o restante tempo de serviço (período de flexibilidade), antes e/ou depois do período fixo, dentro do período das 8h às 20h, com período para intervalo de descanso diário de 30 minutos: das 12:30 às 13:00 horas.

2.28. Quanto ao pedido de redução do período de descanso para 30 minutos, tal como doutrina da CITE espelhada em diversos pareceres proferidos por esta Comissão, nomeadamente o Parecer n.º 15/CITE/2010, entendemos que parece razoável que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos, como já era essa a previsão da alínea c) do n.º 4 do artigo 18.º do D.L. n.º 230/2000, de 23

de Setembro, que regulamentava a lei da proteção da maternidade e da paternidade, posteriormente revogado pela alínea r) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o anterior Código do Trabalho. De facto, a redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.30. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.31. Em rigor, analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que o mesmo não é suficiente para demonstrar as existências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.32. De facto, entende-se que o empregador apresentou argumentos meramente vagos, genéricos e conclusivos, não cuidando de demonstrar de que forma chegou a tais conclusões, nomeadamente através da indicação do número de trabalhadores/as existentes naquele ..., a quantidade de trabalhadores/as necessários/as para assegurar a abertura e encerramento daquela dependência bancária e quais os períodos de tempo que em concreto, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pelo trabalhador lhe fosse atribuído.

2.33. De igual modo, não se vislumbra o alcance do argumento do empregador quando alega que há uma necessidade permanente de garantir o normal funcionamento dos estabelecimentos e a sua abertura e encerramento ao público. Como é óbvio, sendo uma equipa, cujo ... acabou por integrar outro ..., haverá com certeza uma equipa considerável e outros/as colaboradores para o desempenho de tais funções, novamente aqui, a entidade empregadora é omissa quanto à explicação do número de colaboradores existentes no ... onde o requerente desempenha funções e que desempenham as mesmas funções.

2.34. A reforçar a convicção de que é possível elaborar o horário solicitado pelo requerente, são as informações trazidas pelo trabalhador na apreciação ao referir que o horário que solicita já é horário atualmente praticado à sexta-feira no âmbito das medidas de conciliação da vida profissional com a vida pessoal promovido pelo ...: das 9h00/12h00 e das 12h30h/16h00.

2.35. No que concerne aos motivos imperiosos do funcionamento da empresa alegados pela entidade empregadora, somos de entender que os mesmos são insuficientes e não permitem

preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador.

2.36. Com efeito, a empregadora limitou-se a alegar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, apresentando argumentos genéricos, abstratos e conclusivos, arguindo condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos, concluindo que a atribuição do horário solicitado o funcionamento do ... onde o trabalhador exerce funções, sem cuidar de demonstrar como chega a tais conclusões.

2.37. Em rigor, não basta ao empregador alegar que a atribuição do horário solicitado põe em causa o funcionamento do ... nos períodos de abertura e fecho, sem cuidar demonstrar tal realidade.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares

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

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 18 DE AGOSTO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.