

PARECER N.º 391/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.

Processo n.º 2113-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 23.07.2021, 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 ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no serviço de ..., da entidade supra identificada.

1.2. Por documento entregue na entidade empregadora em 24.06.2021, o trabalhador apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“Eu, ..., com o número mecanográfico ..., funcionário do quadro de pessoal do ..., a exercer funções no Serviço de ..., com contrato individual de trabalho sem termo, desde 01 de dezembro de 2004 (com entrada na instituição a 01 de abril de 2002), venho solicitar a Vossa Excelência a autorização para a concessão de horário flexível, ao abrigo dos seguintes motivos:

- Tenho dois filhos menores de 12 anos e um com mais de 12, atualmente, um menino com 12 anos e uma menina com 8 anos, fruto de casamento anterior e em regime de guarda partilhada com esquema próprio (anexo 1 "Acordo responsabilidades parentais por mútuo acordo" processo Conservatória 485/2020 - do ponto c) ao ponto m) de dito acordo), e um menino com 18 meses, com quem vivo em comunhão de mesa e habitação;*
- A minha cônjuge é ..., na mesma instituição e no mesmo serviço, encontrando-se no momento da realização deste documento em regime de horário de amamentação de manhãs e tarde de segunda a domingo;*
- Acresce ainda o facto de não ter qualquer suporte familiar, uma vez que, dada a minha nacionalidade estrangeira, a minha família direta encontra-se a viver noutro país e avó materna, que faz parte do*

agregado familiar, é profissionalmente ativa, com horário laboral, a exemplo das deslocações para o mesmo, a decorrer nos dias úteis entre as 8 e as 19 horas.

Face ao exposto e a necessidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar solicito que o volume de horas mensal a realizar (35 Horas) seja distribuído em turnos noturnos com esquema próprio (anexo 2 - Exemplo de horário de noites) e em função do esquema da guarda partilhada estabelecido pelo tribunal de menores. A opção pelo horário noturno permitirá salvaguardar o acompanhamento dos menores, à data, de 12 e 8 anos, e o de 18 meses, até ao seu ingresso no infantário assim que vaga disponível. Assim que este se efetivar, o horário de trabalho deverá adequar-se ao enquadramento familiar em causa, ou seja, de segunda a sexta-feira, em horário flexível, compatível com o funcionamento das instituições educativas dos menores, respetivamente entre as 9 e as 16 horas. Acrescentando a minha disponibilidade para realizar funções de quinze em quinze dias, durante o fim de semana, quando os menores do primeiro matrimónio não se encontrem ao meu encargo, uma vez que durante esse período estará salvaguardado o acompanhamento do 3º elemento menor pela avó materna.

A manutenção da medida requerida aconteceria até as razões que a justificam se mantenha, ao abrigo do artigo 56º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Agradeço atenciosamente a sua afeição e disponibilidade, aguardo deferimento.

Sem outro assunto de memento”

1.3. Por carta datada de 09.07.2021 e rececionada em 13.07.2021, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Exmo. Senhor ...,

Vimos, por este meio, comunicar a V. Exa. que é intensão do Conselho de Administração deste ..., não autorizar a prática do horário solicitado, de acordo com a deliberação deste, de 07 de julho de 2021, que a seguir se transcreve:

DELIBERAÇÃO:

“Veio o trabalhador, ..., requer autorização para trabalho a tempo flexível, seja distribuído em turnos noturnos, em função da guarda partilhada estabelecida pelo tribunal de menores.

Neste âmbito, foi solicitado à responsável pelo Serviço de Enfermagem do Serviço de ..., ..., para se pronunciar sobre a atribuição do horário flexível, dizendo:

“O ... usufruiu, ao longo do ultimo ano, de horário flexível aprovado pelo CA, que lhe permitiu conciliar a vida familiar com a profissional.

No entanto, desde junho de 2015, já lhe foram disponibilizados os fins de semana em que tem ao seu cuidado os 2 filhos do 1.º casamento. Beneficia, desde essa altura, de mais folgas de fim de semana do que os restantes elementos da equipa de ...

Este horário mantém-se até à atualidade, sendo sempre assegurado que na sexta-feira anterior ao fim de semana em que fica com os filhos, não faz nem tarde, nem noite, tal como do seu interesse pessoal.

Para além disso, com o nascimento do 3.º filho, cuja mãe é ... no serviço de ... (...), o horário de ambos é efetuado de forma a que esteja sempre disponível um dos progenitores para apoio ao filho deste casamento, sem necessidade de 3.ª pessoa.

O pedido para realização do horário noturno é, na minha opinião, desnecessário, pois estão salvaguardados os fins de semana da custódia dos 2 filhos mais velhos do..., assim como a disponibilidade contínua de um dos progenitores para o filho mais novo.

Este serviço apresenta vários colaboradores com um ou mais filhos menores a seu cargo e/ou conjugues que realizam trabalho por turnos. Estes sentem que o seu horário de roulement é prejudicado, pois passam a efetuar mais turnos.

Acontece, porem, que, a atribuição de mais um horário flexível vai reproduzir um tratamento diferenciado entre trabalhadores com os mesmos direitos legais 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.

Na verdade, tal situação implica que, para que um trabalhador possa beneficiar de mais um horário a tempo parcial e flexível, terão que ser “sacrificados” outros trabalhadores com um número excessivo de turnos noturnos e trabalho aos fins-de-semana, comprometendo a necessária conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal destes trabalhadores e, dessa forma, violando o preceituado no Artigo 127.º n.º 3, Artigo 212.º n.º 2 al. b) e Artigo 221.º n.º 2 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, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

·Ademais, encontra-se estipulado no acordo de Responsabilidades Parentais dos menores do Trabalhador, o seguinte:

As crianças estão confiadas à guarda e aos cuidados da mãe, residindo ambos com esta;

O trabalhador está quinzenalmente com os filhos, de sexta-feira até segunda-feira, indo para o efeito buscá-los ao respetivo estabelecimento de ensino, após o termo das atividades letivas, entregando-as na escola na segunda-feira seguinte;

- O Trabalhador estará, ainda, com os menores na terça-feira a seguir ao seu fim-de-semana, devendo para o efeito ir busca-los ao estabelecimento de ensino, no final das atividades escolares, entregando-as na escola no dia seguinte;*
- O Trabalhador poderá, ainda, jantar com os filhos na quinta-feira a seguir ao fim-de-semana em que está com os menores, indo buscá-los à escola no final das atividades letivas, levando-os a casa da progenitora por volta das 21h30m.*
- O Trabalhador poderá também ir buscar os menores ao estabelecimento de ensino, no final das atividades escolares, na 5.ª feira anterior ao seu fim de semana, levando-os a casa da progenitora pelas 19h.*

- *Na semana a seguir ao fim-de-semana em que estão com a progenitora, os menores poderão estar com o progenitor na segunda-feira, indo busca-los diretamente à escola no final das atividades letivas entregando-os no estabelecimento de ensino no dia seguinte.*

Posto isto, a concessão de horário flexível distribuído, apenas, em turnos noturnos não se compagina com o acordo de responsabilidades parentais filhos menores do trabalhador.

Face ao supra, decide o Conselho de Administração manifestar a sua intenção de recusa ao pedido de horário flexível. Deve o trabalhador ser notificado desta intenção e solicitado, nos termos legais, o devido Parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)".

1.4. Dos elementos constantes do processo, não consta que o trabalhador tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

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 trabalhador 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

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

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/a 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 pretende que o seu horário de trabalho de 35/h semanais seja distribuído nos turnos noturnos.

Indicou para o efeito que é pai de três filhos, um com 12 anos, 8 anos e 18 meses de idade. Referiu que os seus filhos de 12 (doze) e 8 (oito) vivem num regime de guarda partilhada e que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho de 18 meses de idade.

2.28. Quanto ao pedido formulado pelo requerente verifica-se que além do horário proposto no ponto antecedente, o trabalhador requereu um segundo pedido que se consubstancia em que logo que o seu filho de 18 meses de idade obtenha vaga no infantário, *o horário de trabalho deverá adequar-se ao enquadramento familiar em causa, ou seja, de segunda a sexta-feira, em horário flexível, compatível com o funcionamento das instituições educativas dos menores, respetivamente entre as 9 e as 16 horas.* Ora, quanto a este segundo pedido cumpre referir que sendo um pedido formulado sob condição e indefinido no tempo não será apreciado, devendo o requerente, logo que haja alteração das suas circunstâncias familiares, fazer um novo pedido.

2.28. 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 do trabalhador, se este 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 o trabalhador se este for indispensável.

2.29. 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, excepcionais 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”.

2.30. Analisado o circunstancialismo descrito pelo empregador na sua intenção de recusa, somos de entender que o mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, conforme determina o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.31. Aliás, o que resulta da fundamentação exposta na intenção de recusa e notificada ao requerente, são maioritariamente observações ao acordo de regulação das responsabilidades parentais.

Mais, verifica-se ainda alguma contradição na intenção de recusa proferida, porquanto a entidade empregadora refere que os outros trabalhadores ficam prejudicados uma vez que fazem um número excessivo de turnos noturnos e trabalho aos fins-de-semana, ora, o requerente solicitou um horário flexível nos turnos noturnos e não informou que não podia desempenhar funções ao fim de semana.

2.32. Neste sentido, não tendo sido apresentada qualquer fundamentação em sentido contrário, outra conclusão não se pode retirar que não seja a de que não ficaram demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador requerente.

2.33. Uma última nota, relativamente às considerações da empregadora sobre a existência de outros/as trabalhadores/as nas mesmas condições de requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, e que trabalham por turnos, cumpre referir que, na apreciação dos pedidos, não importa analisar situações hipotéticas de outros/as trabalhadores/as que aparentemente se encontram em condições de solicitar a prestação de trabalho em horário

flexível e não o fazem.

2.34. 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 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 DOS REPRESENTANTES DA 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.