

PARECER N.º 600/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 2860-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 28.10.2021, a CITE recebeu, via email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., integrada na carreira especial de ...

1.2. Em 04.10.2021, via email, a trabalhadora apresentou requerimento para renovação de pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, da seguinte forma:

“Exmo. Senhor Presidente do Conselho Diretivo

Do ...

Dr. ...

Eu, ..., portadora do cartão de cidadão n.º ..., residente na Rua ..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções de ... na ..., venho por este meio solicitar a V. Ex.ª que seja renovado o meu pedido de horário flexível, que tenho vindo a usufruir.

Junto em anexo as respectivas declarações.

Pede deferimento.”

1.3. Em 22.10.2021, via email, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusa de renovação do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Assunto: DRN – ... – ... – Requerimento renovação de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares

I. ENQUADRAMENTO:

1. No dia 04 de outubro de 2021 deu entrada neste Instituto um requerimento apresentado pela ..., n.º mecanográfico ..., afeta à Delegação ..., requerendo renovação da atribuição de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
2. Com o referido requerimento pretende a trabalhadora que lhe seja autorizado a continuar a beneficiar do horário flexível “Envio em anexo os documentos necessários para dar entrada na renovação do meu pedido de horário flexível.”
3. O referido horário flexível foi deferido a 30/06/2015, registado em Ata n.º 35/2015, do Conselho Diretivo deste Instituto, nos seguintes termos:
 - a. Fins-de-semana e feriados: Noite, Manhã, Tarde;
 - b. Dias úteis: Noite, Manhã (09h00 – 16h00), Tarde.
4. Neste sentido, a alteração que a trabalhadora solicita é a entrada nos dias úteis no turno da manhã uma hora mais tarde (09h).
5. A trabalhadora foi notificada no dia 17/11/2020 do deferimento do pedido de renovação do ano anterior. Neste sentido, consideramos que a data de início do requerimento deste horário a partir de 18 de novembro de 2021 renovável ao fim de 1 ano, como vem sendo hábito desde 2015.
6. Declara viver com as menores, em comunhão de mesa e habitação, sendo o agregado familiar composto, ainda, pelo esposo, o que comprova através de Atestado emitido pela Junta de Freguesia da União de Freguesias de ...
7. Por ser da competência da Coordenação da ... a organização dos horários dos trabalhadores e, nesse sentido, foram emitidas as seguintes pronúncias:
 - a. A 07/10/2021, o Coordenador ..., emitiu o seguinte parecer: “Deixo à consideração superior, alertando que a continuidade desta modalidade de horário flexível, irá manter os já existentes períodos de inoperacionalidade no meio onde a ... efetua serviço, ...”
 - b. A 15/10/2021, o Coordenador ..., proferiu o seguinte parecer: “A autorização da renovação deste pedido condiciona a operacionalidade do meio ..., local onde está afeta a ... Denota-se mais uma vez que o ... volta a ser a entidade à qual a família pede para que seja alterado o horário, podendo, e por igualdade de importância de trabalho, desta vez, ser a entidade responsável pela gestão do horário do outro pai a fazê-lo. À consideração superior.”

c. A 15/10/2021, o Responsável pela ... Dr. ..., emitiu a seguinte pronúncia: “pedido agora efetuado condicionará períodos de inoperacionalidade de um meio de ...”

II. ANÁLISE:

8. Por remissão efetuada pela alínea e), do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplica-se ao caso em apreço em matéria de parentalidade o disposto nos artigos 33.º a 65.º do CT.

9. Em concreto, o regime da modalidade de trabalho em horário flexível está previsto no artigo 56.º do CT, que refere, no seu n.º 1, “O 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 tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.”

10. Ou seja, o trabalho em horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares é um direito atribuído que materializa a proteção na parentalidade.

11. O artigo 57.º do CT fixa o procedimento que o trabalhador deve adotar de modo a poder exercer este direito, nos seguintes termos: “O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível 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: i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...).”

12. Neste sentido, este departamento procedeu à análise do pedido efetuado por parte da trabalhadora.

13. Em primeiro lugar, refira-se, que não obstante a trabalhadora não cumprir um dos requisitos previstos no artigo 57.º do CT, no caso o da alínea a) do n.º 1, uma vez que não indica o prazo previsto para a duração do horário pedido, quanto ao mais encontram-se verificados os requisitos formais para analisar o pedido de atribuição de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, na medida em que foram cumpridas as demais exigências previstas no n.º 1 do suprarreferido artigo 57.º do CT.

14. Pela relevância que tem para o presente pedido, cumpre fazer referência ao facto de que a trabalhadora, ora requerente, se encontra integrada na carreira especial de ..., cuja organização do tempo de trabalho é feita na modalidade de turnos, por força do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 19/2016, de 15 de abril.

15. Acresce que as escalas contemplam um horário rotativo de 3 turnos de 8 horas em cada 24 horas, iniciando cada turno às 08:00, 16:00 e 24:00 horas, ciclicamente.

16. Os superiores hierárquicos pronunciaram-se desfavoravelmente quanto ao pedido da trabalhadora tendo apresentado a seguinte fundamentação: “A autorização da renovação deste pedido condiciona a operacionalidade do meio ...” e “que a continuidade desta modalidade de horário flexível, irá manter os já existentes períodos de inoperacionalidade no meio”.

17. Na verdade, ao ser concedida a entrada mais tarde em 1 hora nos dias úteis no turno da manhã, poderá criar-se um vazio naquele intervalo de tempo, podendo os meios ficar inoperacionais nesse período, pelo que o pedido da trabalhadora não se enquadra, desta forma nos tempos de organização de trabalho praticados, pela entidade empregadora – ...

18. Não é despidendo recordar que o ..., é o organismo do Ministério da Saúde responsável por coordenar o funcionamento, no território de Portugal Continental, de um Sistema ..., de forma a garantir aos ...a pronta e correta prestação de cuidados de saúde, serviço público prestado 24/24 horas através de cuidados de ..., tal como plasmado no artigo 16.º do Decreto-lei n.º 124/2011, de 29 de dezembro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Saúde.

19. Por conseguinte, tratando-se de uma profissional que presta serviços na área ..., cujo pedido não se enquadra nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador, e tendo presente as dificuldades operacionais impostas ao serviço em que labora que decorreriam do deferimento do pedido, melhor identificadas nos pareceres supra transcritos resta-nos invocar o n.º 2 do artigo 57.º do CT, que determina que “O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhadora se este for indispensável.”

III. CONCLUSÃO/PROPOSTA:

Em face dos fundamentos de facto e de direito que precedem, propõe-se que:

- a) Seja indeferido o pedido de horário flexível nos moldes em que foi apresentado pela trabalhadora ..., ..., com o n.º mecanográfico ..., através do qual solicita entrar às 09h00 nos turnos da Manhã em dias úteis, com o fundamento previsto no n.º 2 do artigo 57.º do CT.
- b) Se notifique a, ora requerente, da intenção de indeferimento do pedido, dispondo do prazo de cinco dias úteis, a partir da data da notificação para apresentar eventual apreciação, tal como decorre do artigo 57.º n.º 4 do CT.
- c) Decorrido o prazo referido no número anterior e se a decisão for a de manter o projeto de decisão, seja o processo remetido, no prazo de cinco dias, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para emissão do parecer a que se referem os números 6 e 7 do artigo 57.º do CT.

À consideração superior.”

O pedido foi, assim, indeferido nos seguintes termos:

“Despacho:

Analisada a presente informação, conclusões e proposta apresentada, com as quais concordo profere-se a seguinte decisão:

- a) Seja indeferido o pedido de horário flexível nos moldes em que foi apresentado pela trabalhadora ..., ..., com o n.º mecanográfico ..., através do qual solicita entrar às 09h00 nos turnos da Manhã em dias úteis, com o fundamento previsto no n.º 2 do artigo 57.º do CT.*
- b) Se notifique a, ora requerente, da intenção de indeferimento do pedido, dispondo do prazo de cinco dias úteis, a partir da data da notificação para apresentar eventual apreciação, tal como decorre do artigo 57.º n.º 4 do CT.*
- c) Decorrido o prazo referido no número anterior e se a decisão for a de manter o projeto de decisão, seja o processo remetido, no prazo de cinco dias, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para emissão do parecer a que se referem os números 6 e 7 do artigo 57.º do CT.”*

1.4. Por email, em 28.10.2021, a trabalhadora apresentou apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

“Exma. Senhora:

Na sequência da notificação do projecto de decisão acerca do meu requerimento de horário flexível e que segundo a mesma será indeferido, venho ao abrigo do n.º 4 do Art. 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, expor e requerer:

- 1. O argumento constante na informação anexa, assente no n.º 2 do Art. 57º do C.T. segundo o qual refere que: O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável. não se verifica de todo no ..., Como é do V/ conhecimento existem Trabalhadores com a mesma categoria que eu e não estão a usufruir de horário flexível, pelo que, existe sempre possibilidade de substituição. Além disso, não tenho uma categoria profissional que não possa ser “dispensável”, além do meu horário de trabalho.*
- 2. Deste modo, não se encontram concretizadas as alegadas “exigências imperiosas” e / ou “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, conseqüentemente, ao ser indeferido o meu pedido alicerçado nesta norma, o indeferimento é, no mínimo, infundado.*
- 3. Quanto ao facto de o requerimento não cumprir um dos requisitos previstos no artigo 57.º do CT, no caso o da alínea a) do n.º 1, uma vez que não indica o prazo previsto para a duração do horário pedido, só seria aplicável no caso do ..., não exigisse a renovação do pedido ano a ano. Não faz sentido esta alegação quando tenho de*

renovar o pedido todos os anos, sujeito a reapreciação, ou seja, cada pedido tem a validade de 1 ano. Contudo, tal como determina o Art. 56º, n.º 1 do C.T. pretendo usufruir do direito ao horário flexível até as minha filhas completarem 12 anos de idade.

Perante o exposto, venho requerer a reavaliação do meu requerimento e seja autorizado o meu pedido de horário flexível.

Com os meus melhores cumprimentos.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do art.º 2º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março, que aprova a sua Lei Orgânica, 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. 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 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);

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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”.

2.7. 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. No âmbito do Direito Nacional, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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 subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da

amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. A trabalhadora em causa encontra-se integrada na Carreira Especial de ..., criada e definida pelo Decreto-Lei n.º 19/2016, de 15.04. Nos termos do art.º 20º, nº2 daquele diploma, é aplicável a legislação vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado em tudo o que não se encontre ali regulado. Por seu turno, nos termos do art.º 4º, nº1, e) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, é aplicável ao vínculo de emprego público o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar em matéria de Parentalidade.

3.2. Do conteúdo da intenção de recusa e da apreciação, conclui-se que a trabalhadora em causa pratica, desde 2015, o horário seguinte:

- Aos fins de semana e feriados: turno Noite, turno Manhã e turno Tarde;
- Nos dias úteis: turno Noite, turno Manhã mas com entrada às 09h00, sendo a saída às 16h00 e turno Tarde.

Tal horário foi sendo deferido anualmente à trabalhadora requerente, conforme prática interna da entidade empregadora.

3.3. Pelo que, perante um pedido de renovação da prestação de trabalho em regime de horário flexível nos mesmos moldes em que vem sendo deferido, não se compreende porque razão recusa agora a entidade empregadora a concessão de tal horário, invocando que o início da prestação de trabalho uma hora mais tarde do que o turno praticado (que inicia às 08h00) poderá criar um período a descoberto em que os meios ficam inoperacionais, não se enquadrando o pedido, por conseguinte, na organização dos tempos de trabalho em vigor no serviço.

3.4. Ora, se tal horário, ainda que parcialmente desenquadrado dos turnos praticados, foi sendo deferido anualmente, desde 2015, presume-se que tal desenquadramento nunca colocou em causa o

regular funcionamento do serviço; ademais, atendendo ao facto de a trabalhadora ter de solicitar o horário flexível de ano a ano, significa que as exigências imperiosas do funcionamento do serviço que possam obstar ao deferimento daquele horário são também avaliadas anualmente, o que permite, de forma imediata, uma tomada de decisão consentânea com as circunstâncias do serviço verificadas no momento em que é feito o pedido de horário flexível.

3.5. Assim, teria a entidade empregadora de ter demonstrado inequívoca e objectivamente a existência de uma alteração superveniente das circunstâncias com base nas quais tem vindo a autorizar a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos moldes em que a trabalhadora requer.

3.6. As informações internas, que fundamentaram a recusa de horário flexível, constataam apenas a actual existência de períodos de inoperacionalidade no serviço (não causados necessariamente apenas pela prática do horário flexível da trabalhadora). Isto é, constataam uma situação que condiciona a operacionalidade dos meios de emergência que já se vem verificando. Pergunta-se: se essa inoperacionalidade é consequência da atribuição do horário flexível à trabalhadora, porque motivo lhe foram deferindo o pedido anualmente?

3.7. Pelo que tal inoperacionalidade não representa uma alteração das circunstâncias com base nas quais tem sido deferido o horário flexível à trabalhadora, antes pelo contrário, são circunstâncias que já se vêm verificando.

3.8. Refira-se, ainda, que tem sido entendimento desta Comissão, ínsito em numerosos pareceres, disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, que não obstante o trabalhador não indicar expressamente o prazo previsto durante o qual pretende a prestação de trabalho em regime de horário flexível dentro do limite aplicável, nos termos do art.º57º, n.º1, a), do Código do Trabalho, se presume que o faz pelo período máximo legalmente permitido, isto é, até a criança/s completar 12 anos de idade.

IV – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

4.1. 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 ...

4.2. O empregador 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 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, 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 NOVEMBRO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.