

PARECER N.º 713/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 2937-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 22.11.2021 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ...

1.2. Por correio eletrónico datado de 22.10.2021, o trabalhador apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Eu, ... com o n.º de funcionário ..., venho por este meio solicitar um regime de trabalho em horário flexível, nos termos do art.º 56/57 do código do trabalho, horário esse das 07:00 as 15:30 e apenas em dias úteis.

O motivo deste pedido deve-se ao facto de o meu filho ..., que vive comigo em comunhão de mesa e habitação, ter uma incapacidade de 60% comprovada por Atestado Multiuso, que junto cópia com deste email, junto também atestado do médico assistente.

Solicito que o horário seja para manter o tempo que necessitar do mesmo.

Peço a vossa compreensão para esta especial e delicada situação e aguardo resposta da vossa parte.

Atentamente

(...)”

1.3. Por carta datada de 10.11.2021, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(...)

Assunto: Pedido de horário flexível, para apoio a filho com deficiência crónica, art. 55.º e 57.º, do CT.

Em resposta ao seu pedido de alteração de horário, informamos que o mesmo foi aceite, com os seguintes fundamentos:

1. Por requerimento remetido à empresa em 22/10/2021, veio o trabalhador solicitar a atribuição de um regime de trabalho em horário flexível (...), horário esse dos 07:00 às 15:30 e apenas em dias úteis.

Para o efeito, invocou que tem a seu cargo um filho menor que sofre de deficiência crónica, com incapacidade de 60%. conforme atestado multiuso e declaração médica juntos com o pedido,

2. O regime de horário flexível encontra-se previsto nos arts. º 56, e 57.º, do CT, consistindo, em síntese, na fixação pelo empregador dos períodos de início e termo do trabalho (as ditas plataformas móveis, art. 56., n.º 3, alínea b), do CT), tendo em conta as preferências indicadas pelo trabalhador (ou seja, a amplitude de horário escolhida), podendo este, dentro dos limites fixados pelo empregador, escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. (art. 56., n.º 2, CT).

3. Ora, o pedido do trabalhador não respeita os referidos preceitos legais, porquanto a ter-se em conta a amplitude horária indicada, no caso das 07:00 às 15:30, e o período semanal e diário de trabalho contratualizado, apenas restaria á empresa fixar o intervalo para descanso (art. 55.º, n.º 3, alínea c), do CT). Acresce que, o regime de horário flexível não abrange os dias de descanso semanal. (art. 56., n.2 2, do a)

4. Na realidade, parece-nos que o trabalhador não pretende beneficiar de um horário flexível, mas sim de um horário fixo (ou regular), por forma a evitar os turnos rotativos, de 24 horas, a que está atualmente sujeito. Com efeito, a intenção daquele é beneficiar do horário (...) das 07:00 às 25:30, conforme se infere do teor do requerimento dirigido á empresa. Assim senda, a pedido em análise é enquadrável nos art. (s) 212.º, n.º 2, alínea b) e 221.º, n.º 2, do CT, na medida em que é dever do empregador atender aos interesses e às necessidades familiares do trabalhador, na elaboração do horário e na organização dos turnos de trabalho.

5. No sentido de atender ao pedido do trabalhador e tendo em conta que as suas atuais funções são incompatíveis com o horário pretendido, foi-lhe proposto a integração noutra posto de trabalho (na secção da copa), passando a desempenhar funções de preparador. Proposta essa que foi aceite, na sequência da reunião ocorrida em 09/10/2021.

6. Cumpridos os pressupostos legais e salvaguardado o regular funcionamento da empresa, entende-se, pois, deferir o pedido do trabalhador, passando este a desempenhar funções, no horário fixo das 07:00 às 15:30. e com folgas fixas ao sábado e domingo. (...)"

1.4. Por correio eletrónico datado de 17.11.2021, o trabalhador apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Boa Tarde

Após leitura atenta da proposta do vosso acordo em relação ao meu pedido e devidamente aconselhado,

envio em anexo a crónica do meu pedido inicial.

Fico a aguardara vosso parecer.

"Assunto: Pedido de horário flexível, para apoio a filho com deficiência crónica

Ex.mos Srs.

..., trabalhador com o n.º ..., tendo sido notificado, no passado dia 12 de novembro de 2021, da V.ª decisão ao pedido em assunto, vem expor e requerer o seguinte:

Apresentei o pedido em 22.10.2021.

A decisão que recusa o pedido foi notificada a 12.11.2021.

Ou seja, decorridos mais de 20 dias, sobre a data de apresentação do pedido, esgotado o prazo fixado no art.º 57.º, do Código do Trabalho, adiante designado abreviadamente por CTT, para resposta, quando, nos termos do previsto no n.º 8, al. a) do mesmo artigo, já se considerava o pedido aceite, nos precisos termos em que foi apresentado por mim.

Pelo que deve o pedido ser reconhecido como aceite, passando o ora respondente a praticar o horário normal de trabalho diário que escolheu e ficando a aguardar que V.as Ex.as comuniquem qual o intervalo e os respetivos termos inicial e final.

Sem prescindir do supra alegado, a decisão notificada apresenta erro e contradição.

Com efeito, apesar se iniciar como resposta ao pedido em assunto e incorrer que o mesmo foi deferido, certo é que os fundamentos da decisão e a própria decisão não constituem deferimento do citado pedido.

Com efeito, o que foi pedido foi a alteração do horário de trabalho, para o horário flexível, ao abrigo do previsto nos arts 56.º e 57.º do CT.

E o que foi decidido foi um alegado pedido de alteração de horário, ao abrigo dos arts 212.º, n.º 2, al. b) e 221.º, n.º 2, do CT, com alteração de funções de coordenador de secção para funções de preparador, na secção de copa, a qual é referida na decisão notificada, como tendo sido aceite por mim, em reunião de 09.10.2021, o que, de todo, não ocorreu.

Estabelece o art.º 56.º do CT, que o trabalhador com filho menor de 12 anos, ou independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível. Mais estabelece o mesmo artigo que se entende 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.

Tais limites são:

1- As eventuais plataformas fixas estabelecidas pela entidade empregadora (al. a), do n.º 3, do art.º 56.º do CT;

2- Os períodos de início e termo do trabalho normal diário, ou seja, os períodos de duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, por exemplo, período da manhã e período da tarde, os quais se devem conter dentro do período de funcionamento de estabelecimento;

3- O período para o intervalo de descanso não superiora duas horas.

Ora o Requerente apenas escolheu as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, ou seja, das 8 horas diárias de trabalho que tem de prestar à empresa, no exercício do direito supra referido, e sem beliscar os limites legais existentes, ao contrário do que consta da decisão notificada.

Nos termos do disposto no artº 57.º, n.º 2, do CT “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.”

Ora da decisão notificada não consta qual o fundamento que se subsuma ao previsto naquele n.º 2, do art.º 57.º, do CT, pelo que a decisão carece de fundamento legal para recusar o horário flexível com a manutenção do posto de trabalho, devendo considerar-se a decisão como de deferimento do pedido do trabalhador, tout court, por inexistência de fundamento legal para indeferimento, ou, no caso, deferimento de pedido diferente do apresentado.

Termos em que, sem prescindir do deferimento do pedido por decurso do prazo legal para o efeito e em conformidade com a cominação legal, o pedido não pode ser recusado por falta de alegação de fundamento atendível, recusa que se transmite, com as legais consequências.

(...)

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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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 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/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. 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 pela trabalhadora 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

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

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. Antes de passar a analisar a fundamentação da entidade empregadora, far-se-á um breve enquadramento do pedido efetuado e do enquadramento regime de horário flexível, entendendo esta Comissão, que o pedido formulado cumpre os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.28. Tal posição fundamenta-se, desde logo, nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.29. Com efeito, refere o artigo 198.º do CT que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

2.30. Por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

2.31. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.32. Quer isto dizer, que a entidade empregadora deve atribuir ao trabalhador uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

2.33. No que respeita ao processo remetido à CITE, verifica-se a existência de uma ata do qual se afigura um suposto acordo entre as partes, ou um acordo que a entidade empregadora terá considerado como tal. Contudo, de tal análise, verifica-se que na sequência da notificação ao requerente constante do ponto 1.3, o mesmo declara, em sede de apreciação à intenção

de recusa que não aceitou nem aceita a alteração da mudança da sua categoria profissional na sequência de um pedido de horário flexível.

2.34. Assim, analisado o circunstancialismo do caso concreto verifica-se que o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe fosse elaborado um horário, nos dias úteis, entre as 7h00 e as 15h30, para prestar assistência ao seu filho de 8 anos de idade e com doença crónica, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicitou ainda que tal horário fosse para vigorar enquanto perdurasse durante o tempo que fosse necessário.

2.35. 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.

2.36. Assim, face ao acima exposto e analisado o descrito pela entidade empregadora, somos a referir que o mesmo não é suficiente para se concluir pela demonstração da existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço 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, uma vez que entendemos que a entidade empregadora não logrou alegar e demonstrar de forma objetiva e inequívoca que o horário requerido pelo trabalhador coloca em causa o funcionamento do serviço.

2.37. Desde logo, porquanto da análise do processo resulta que um dos turnos existentes consiste precisamente no horário flexível solicitado pelo requerente: das 7h00 às 15h30.

2.38. Assim, da análise à intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, afigura-se que a entidade empregadora não demonstrou quaisquer exigências imperiosas do funcionamento da empresa, nem concretizou de que forma o horário solicitado permitiria

incumprir os normativos legais/contratuais.

2.39. Saliente-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.

2.40. Por último, releva referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode e deve regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 21 DE DEZEMBRO 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.