

PARECER Nº 15/CITE/2022

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 3051-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 07.12.2021, 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 pelo trabalhador ..., com o posto de ..., da categoria de ..., do Estatuto dos ... da ..., aprovado pelo Decreto-Lei n.º ..., de 22 de Março.

1.2. Por requerimento, em 02.11.2021, o trabalhador solicitou prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“EXMO SENHOR ...

..., ..., nº ..., colocado e a prestar serviço no ..., do Grupo de ... da Unidade de ... da ..., solicita a V Exa que seja concedida a alteração ao pressupostos referente ao Horário Flexível, ao abrigo do art.º 183.º do ... (Estatuto dos ... da ...) aprovado pelo Decreto Lei n.º ... de 22 de março, conjugado como art.º 56.º do Código do Trabalho, revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com início em 02 de dezembro de 2021, no período entre as 08H00 e as 18H00, bem como, dispensa de Serviços Noturnos aos Fins-de-Semana e Feriados Nacionais e Municipais, pelo facto da mãe da criança pertencer à mesma força, frequentando atualmente o 41.º Curso de Formação de ..., na Escola da ... em ..., tendo como consequência a deslocação para a mesma pelas 06H00 e o regresso cerca das 20H00, acrescendo, ainda, alguns dias da semana em que existe a necessidade de pernoitar no ... por incompatibilidade com os horários dos comboios, ficando também condicionada aquando da colocação da Componente de Formação em Contexto de Trabalho (estágio), condicionando desta forma os dias não úteis.

Por forma a não haver prejuízo nem a comprometer o serviço desta instituição, solicita deferimento para que seja apenas nomeado para os serviços em dias úteis, por forma a garantir o acompanhamento dos seus filhos ... e ..., nascidos a 06 de setembro de 2019 e 02 de março de 2021.

Pede deferimento.”

1.3. Em 22.11.2021, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa, sendo que o trabalhador, em virtude de se encontrar de férias até ao dia 28.11.2021, foi notificado do conteúdo da mesma em 29.11.2021. Transcreve-se o conteúdo da intenção de recusa:

“Assunto: Pedido de prestação de horário em regime de trabalho flexível, interposto pelo ... NM ... – ..., da Unidade de ...

1. FINALIDADE

Submeter à apreciação e decisão superior o requerimento de interposto pelo ... (...) de ... NM ... – ..., da Unidade de ... (...).

2. SITUAÇÃO

a. O ..., a prestar serviço no ..., da Unidade de ..., solicita a concessão de prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares; (Ref a))

b. O ... fundamenta o seu requerimento na necessidade de prestar a assistência familiar necessária aos seus filhos, ... de dois (02) anos de idade e ... de nove (09) meses de idade, que com ele vivem em comunhão de mesa e habitação. (Ref a e b))

3. ANÁLISE

a. A competência para a decisão encontra-se subdelegada no Diretor do Departamento de Recursos Humanos;

b. O ora requerente, solicita a concessão de prestação de trabalho em horário flexível, no período compreendido entre as 08H00 e as 18h00, em dias úteis, sendo dispensado dos serviços aos fins-de-semana, serviços noturnos, feriados nacionais e municipais, com início em 02 de dezembro de 2021, até o seu filho ... completar doze (12) anos de idade; (Ref a))

c. Considerando a pretensão do ora requerente, importa debruçarmo-nos no enquadramento legal referente ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

d. Com efeito, os ... da ..., em matéria laboral, encontram-se afetos às disposições previstas no Estatuto dos ... da ... (...) que, nos termos do seu artigo 183.º estabelece que: “Em matéria de parentalidade o ... da ... goza dos direitos previstos na lei geral.”;

e. Face à remissão estatutária, sempre podemos afirmar que, apesar de o ... da ... estar subordinado ao princípio da especialidade, no que concerne a esta matéria, aplica-se a Lei Geral em virtude de ser a própria lei especial que legitima a sua aplicabilidade;

f. Neste sentido, a Lei Geral elenca nas diferentes alíneas do n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho (CT) os direitos referentes à proteção da parentalidade, designadamente na alínea q), o direito de prestação de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

g. Por sua vez, o referido regime encontra-se densificado nos artigos 56.º e 57.º, ambos do CT, estando a atribuição deste direito, segundo o artigo 56.º, dependente do preenchimento dos seguintes pressupostos, cumulativos, trabalhador com:

(a) Filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica;

(b) Que com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

h. Deste modo, o horário flexível tem por finalidade harmonizar os interesses do trabalhador no que toca aos horários de prestação de trabalho, com o acompanhamento educativo e os cuidados de que o menor carece, permitindo àquele

escolher durante o período normal de trabalho e dentro de certos limites, as horas de início e termo do trabalho diário que tem de prestar;

i. Neste sentido, o n.º 2 do artigo 56.º do CT, define o horário de trabalho flexível como “(...) aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário”.

j. Porém, nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT, o empregador pode recusar o pedido, com fundamento em exigências imperiosas do serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador;

k. Por outro lado, o ora requerente é ... da ... e, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 10.º do ..., é-lhe aplicável a Lei de Bases Gerais do Estatuto da ..., aprovada pela Lei n.º ..., de 1 de junho, que na alínea f) do artigo 2.º, caracteriza a condição ... pela obediência ao princípio da “(...) permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com o sacrifício dos interesses pessoais”;

l. Aqui chegados, e por forma a efetuarmos uma análise exaustiva ao regime em causa, não podemos olvidar que, até à entrada em vigor da Portaria n.º 222/2016, de 22 de julho, que ocorreu a 01 de setembro de 2016, os ... da ... não detinham horário de trabalho de referência, sendo que, só a partir dessa data se consumou a portaria conjunta referida no n.º 1 do artigo 26.º do pretérito ...;

m. Ora, nestes termos, o ... responsável pela nomeação do serviço sempre terá que distribuir e empenhar o efetivo à sua disposição de forma equitativa e de acordo com a aludida Portaria, densificada com a orientação do Exmo ... exteriorizada pela ..., de 4 de novembro de 2016;

n. Não obstante, deve ser levado em conta as diretrizes decorrentes do parecer e entendimento do ..., de 25 de outubro de 2017, constante no e-mail n.º ...:

(...)

“2. A atribuição daquele regime (horário flexível), independentemente da sua duração, é incompatível com a manutenção no exercício de funções operacionais subordinadas ao regime de prestação de serviço ordinário externo específico, onde se integram, naturalmente, os ... colocados nas subunidades operacionais da ... (... , ..., ..., ... e ...), no ... em reforço da Unidade de Intervenção e nas Equipas de Detecção e Inativação de ... e Segurança em Subsolo, dos ...;

3. De igual modo, com exceção dos ... colocados nos ... dos ... (IC-Análise de Informação Criminal), a concessão do regime em apreço, aos restantes ... que prestam serviço no âmbito da estrutura de ... da ... (... e ...), é incompatível com a manutenção de funções neste âmbito.”;

o. Ora, no caso em análise, o requerente exerce funções no ..., do Grupo de ..., o que se pode enquadrar no serviço ordinário externo específico, conforme ponto 3. a. (2) (b) 2. da ... 3.01.06, nomeadamente, “...funções operacionais especializadas no âmbito da ordem pública (3.º nível de emprego operacional) (...) e outras funções operacionais das Unidades especializadas, de representação”;

p. Por outro lado, na pretensão apresentada, solicita a concessão de prestação de trabalho em regime de horário flexível, no período compreendido entre as 08H00 e as 18h00, em dias úteis, sendo dispensado aos fins-de-semana, serviços noturnos, feriados nacionais e municipais, até o seu filho ... completar doze (12) anos de idade;

q. Considerando o pedido em análise, o ..., apresenta uma solicitação para prestar trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, mantendo o desempenho das suas funções profissionais, de adjunto do ..., no ..., do Grupo de ..., da Unidade de ...; (Ref c))

r. Com base no e-mail n.º ..., do ..., de 25 de outubro de 2017, as funções desempenhadas pelo ..., são incompatíveis com a manutenção das suas funções no ..., como adjunto do ..., já que não se regem por horário constante, exigindo por vezes o desempenho de atividade aos fins de semana e feriados e preenchendo as funções que foram elencadas como não elegíveis para a atribuição desse horário de serviço; (Ref c))

s. Na Informação Modelo ... n.º ..., o ..., em 05 de novembro de 2021, informa:

“O ... requer que lhe seja autorizado a flexibilidade de horário, atendendo ao pedido apresentado e observância da disposição da legislação em vigor, salvo melhor opinião o mesmo deve ser deferido.

À consideração superior”; (Ref d))

t. Conforme estabelece a lei em vigor, o deferimento poderá acontecer, caso se verifique a possibilidade de se operar a transferência do ... para funções compatíveis;

u. Deste modo e considerando o exposto, não se encontram cumpridos os requisitos para propor o deferimento do pedido supra aludido.

4. CONCLUSÕES

a. O ... solicitou a concessão de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, no período compreendido das 08h00 e as 18h00, em dias úteis, sendo dispensado dos serviços aos fins-de-semana, serviços noturnos, feriados nacionais e municipais, até que o seu filho ... complete os doze (12) anos de idade;

b. O solicitado resulta da necessidade de prestar a assistência familiar necessária aos seus filhos, ... de dois (2) anos de idade e ... de nove (09) meses de idade, que com ele vivem em comunhão de mesa e habitação;

c. Verifica-se que por imperiosas exigências do serviço, o pedido de horário flexível requerido não se enquadra nas funções ora desempenhadas, tendo por atenção a aplicação do e-mail n.º ..., do ... de 25 de outubro de 2017, devendo desta forma o pedido ser recusado.

5. PROPOSTA

Face ao exposto, esta Divisão propõe que:

a. Seja pronunciada intenção de indeferimento/recusa do pedido interposto pelo ... NM ... – ... da Unidade de ..., para a prestação de serviço em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

b. De acordo com o disposto no n.º 4 do art.º 56 do Código do Trabalho, o requerente poderá apresentar por escrito uma apreciação, no prazo de cinco dias a partir da notificação da presente informação, que deverá ser de imediato remetida para esta Divisão;

c. Determinar a notificação do requerente do despacho que recair sobre o conteúdo da presente informação, sendo o original remetido a esta Divisão.

À consideração superior.”

1.4. Em 03.12.2021, por requerimento interno, o trabalhador apresentou apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

“EXCELENTÍSSIMO SENHOR ..., ...

ASSUNTO: Apreciação da Intenção de indeferimento/recusa do pedido flexibilidade de horário de trabalho (informação nº ...-DRH, de 19NOV21)

..., ..., NM ..., a prestar serviço no ... do Grupo de ..., ... em ..., nascido a 04/02/..., residente na ..., ..., vem por este meio mui respeitosamente, no seguimento do pedido formulado de prestação de horário em regime de trabalho flexível, em resposta à notificação do despacho de 29NOV21, face ao indeferimento/recusa apresentada por V Exa, nos termos e para os efeitos do nº 4 do artº 57º do Código do Trabalho, comunicar a minha apreciação da mesma nos seguintes termos:

1º

No que diz respeito ao elencado nas alíneas n. e o. do ponto 3, da Informação nº ..., o serviço de manutenção no exercício de funções operacionais subordinadas ao regime de prestação de serviço ordinário externo específico, ao contrário do que acontece na Unidade de Intervenção, onde os ... habilitados com curso específico desempenham unicamente aquelas funções, encontrando-se permanentemente inseridos na escala de serviço e auferindo o respetivo suplemento mensalmente, no ... (...) isso não se verifica, senão vejamos, o serviço principal do ... passa por serviços honoríficos e de patrulhamento de proximidade e visibilidade, contudo, existe ainda uma escala mensal rotativa de ... com o Curso de ... (...), desempenhando tais funções e auferindo o respetivo suplemento unicamente os ... escalados no respetivo mês.

2º

A escala referida no parágrafo anterior contempla 3 (três) ... entre os postos de ... e ... habilitado com ..., sendo que neste momento o ..., no seu efetivo, dispõe de 7 (sete) ... que cumprem estes requisitos.

3º

Quanto ao mencionado na alínea q. do ponto 3., o requerente desempenha funções de Adjunto do ... em acumulação de funções com a Chefia da Secção da Fileira Especial. Atualmente, o ... encontra-se dividido em 3 (três) ..., dispondo de 4 (quatro) ... a desempenhar as funções de Adjuntos de ... Caso o requerente deixe de desempenhar tais funções, conforme consta na alínea t. do ponto 3.: "Conforme estabelece a lei em vigor, o deferimento poderá acontecer, caso se verifique a possibilidade de se operar a transferência do ... para funções compatíveis;" salvo melhor entendimento, não existirá prejuízo nem comprometimento para o serviço, pelos motivos supramencionados.

Pede deferimento.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

“(…) 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 (...)”; E ainda, nos termos do art.º 2º do citado Decreto-Lei, 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 interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, advogando 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. 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.

2.21. 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/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)].

III - O CASO EM ANÁLISE

3.1. Ao trabalhador requerente é aplicável o Estatuto dos ... da ..., aprovado pelo DL n.º ..., de 22 de Março.

Nos termos do art.º 183º daquele diploma, em matéria de parentalidade, “o ... da ... goza dos direitos previstos na lei geral, sem prejuízo do disposto no presente Estatuto.”

3.2. Assim, ao abrigo dos art.ºs 56º e 57º do Código do Trabalho, que regulam o exercício do direito à prestação de trabalho em horário flexível por trabalhadores com responsabilidades familiares, o trabalhador vem solicitar a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 18h00 em dias úteis, bem como dispensa de serviços nocturnos aos fins-de-semana e feriados.

3.3. Alega a entidade empregadora a incompatibilidade entre o horário flexível solicitado com as funções actualmente desempenhadas pelo requerente, isto é, funções de Adjunto do ...; todavia, refere que o deferimento do pedido poderá ocorrer havendo possibilidade de transferir o trabalhador para outras funções compatíveis com aquele horário.

3.4. Portanto não ficou demonstrada a impossibilidade de afectação do trabalhador a outras funções, por forma a conceder o horário flexível por ele solicitado, ou que tal transferência do trabalhador afectaria, de forma irreversível, o regular funcionamento do serviço.

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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

4.2. 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, 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 5 DE JANEIRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.