

PARECER Nº 182/CITE/2022

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 629FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 25.02.2022, a CITE recebeu via e-mail da ..., subscrito pelo respetivo mandatário, o processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora ... para efeitos da emissão de parecer previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. 19/01/2022, recebido pela entidade empregadora em 25/02/2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“..., ... ao V. serviço estando em tempo e tendo legitimidade, vem nos termos para os efeitos do preceituado nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho, solicitar a concessão de um horário de trabalho em regime de flexibilidade até a sua filha menor actualmente com 4 meses e meio atingir os 12 anos, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

A-Dos Factos

1 - a trabalhadora é divorciada e vive com os filhos menores, ... de 13 anos, e ... de 4,5 meses, em economia de mesa e habitação na União de Freguesias do ..., tal como resulta de atestado da junta de freguesia, o qual se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 1);

2 - a filha de 4,5 meses da ora requerente, vai frequenta uma ama no horário das 07h30 às 18h00 de 2ª feira a 6ª feira, com exceção dos feriados na ..., tal como resulta de documento que também se junta e se dá por integralmente reproduzido (doc. 2);

B- Conclusão

Perante tal argumentação, só nos resta concluir:

1 -a requerente apenas pode exercer funções de 2ª feira a 6ª feira no intervalo horário das 08h00 as 17h00 de 2ª feira a 6ª feira, com exceção dos feriados, desde que seja perto da sua residência, ou

tenha meios de transportes públicos que lhe permitam cumprir com as suas obrigações familiares de ir buscar e levar a sua filha a ama;”

1.4. Sob registo e aviso de receção, em 11.02.2022, a entidade empregadora remeteu a sua intenção de recusa cujo conteúdo se transcreve:

“Acusamos a receção da sua carta datada de 19 de janeiro de 2022 e por nós recebida no dia 25 do mesmo mês que nos mereceu a melhor atenção.

A ... é sensível aos pedidos dos seus trabalhadores e, na medida do que lhe é possível, tenta ir ao encontro das necessidades e expectativas destes. Sucede que nem sempre é possível fazê-lo por via da organização do trabalho.

Desde logo, o pedido apresentado carece de elementos essenciais, não sendo possível proceder a análise do referido. Pois, sucede que no pedido não indica quando pretende que o regime horário flexível tenha início, elemento necessário para análise do pedido conforme resulta do n.º 1 do art. 57.º do Código do Trabalho.

Pelo exposto, não resta outra alternativa a não ser negar a V. pretensão, não concedendo o horário flexível, por falta de elementos exigidos legalmente para a análise do pedido.

Ainda assim, não podemos deixar de referir que o horário solicitado, nunca poderia ser concedido por colidir com exigências imperiosas de funcionamento da empresa, sendo o mesmo inexecutável face às funções para as quais foi contratada.

Como é do seu conhecimento a profissão de ..., pela sua natureza, implica a realização de turnos de forma a cumprir as obrigações contratadas com os clientes da Sem tal modelo de organização de horários não seria possível dar continuidade a atividade.

No que diz respeito à sua intenção de prestar trabalho apenas em dias úteis, há que notar que de acordo com o previsto nos artigos 232.º, n.º 2, al. d) e 236º, ambos do Código do Trabalho, a atividade de vigilância esta dispensada de suspender a sua atividade aos domingos e feriados. Sendo que, nos termos da Clausula 24.ª, n.º 3 do Contrato Coletivo de Trabalho aplicável ao setor (celebrado entre a AES e o STAD), nas composições dos turnos de cada trabalhador, deve ser assegurado que em cada 8 semanas a folga semanal coincidirá, no mínimo, duas vezes com o domingo. Ora, se lhe for concedida folga em todos os domingos, tal como pretende, isso quer dizer que nenhum dos seus colegas pode folgar ao domingo, tal como obriga o CCT aplicável. O que é ilegal, por desrespeitar uma cláusula do CCT aplicável ao setor. Para além de ser injusto para os seus colegas, os quais também terão

responsabilidades familiares. Além do mais, o regime de horário flexível não se relaciona com o regime de folgas estabelecidas, mas apenas com os períodos de início e de termo da jornada de trabalho.

É ainda de ressaltar que, nos termos do disposto no n.º 3 do art. 56.º do Código do Trabalho, é ao empregador que cabe a concretização do horário de trabalho, dentro da amplitude requerida pelo trabalhador. Todavia, V. Exa. não indicou os limites dentro dos quais pretende que seja organizado o seu horário de trabalho, antes fixou o horário de trabalho, algo que compete ao empregador, ao abrigo do poder de direção e poder de organização e gestão da atividade económica.

Considerando que, por via da Cláusula 19.ª do CCT aplicável e do expressamente previsto no seu contrato de trabalho, a carga horária que esta obrigada a prestar é, em média, de 40h/semanais, se não prestar serviço nos feriados, folgar todos os fins de semana e continuar com um horário rígido de 8h/dia de trabalho, no final do período de referência terá prestado menos horas de trabalho do que as contratualmente previstas. Ou seja, para além de horário rígido, terá ainda a jornada reduzida, algo que extravasa o regime do horário flexível.

Por fim, V. Exa. impõe ainda que a ... a aloque a clientes perto da sua residência ou que tenham meios de transportes públicos. Uma vez mais, esta solicitação extravasa o conceito de horário flexível, motivo pelo qual não colhe desde logo. Ainda assim, refira-se que os locais nos quais pretende ser alocada são poucos e, nos termos do CCT aplicável ao setor, a empresa só pode transferir um trabalhador do seu local de trabalho quando, exista cessação do contrato entre a entidade empregadora e o cliente, o trabalhador assim o pretenda, o cliente solicite a substituição, ou haja necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador. Não se verificando nenhuma daquelas situações, não pode a ... alterar o local de trabalho de outro ..., de forma a atribuir a V. Exa. um posto nos locais que pretende.

Por tudo o exposto fica evidente que o pedido apresentado contém margens muito apertadas, em diversas vertentes e, algumas das solicitações, extravasam o âmbito do pedido de horário flexível.

Conclui-se portanto que, o horário solicitado não pode ser atribuído, pois tal concessão acarretaria prejuízos para a normal atividade do Departamento de Operações de ..., sendo que os ... prestam atividade todos os dias da semana, 24h/dia, portanto em regime de turnos, organizados em função das obrigações legais e também das contratuais assumidas perante os clientes.

Competindo a ... organizar os horários de trabalho de forma que garanta o cumprimento dos níveis de serviço e as condições de segurança exigíveis (legal e contratualmente), mas também competindo a facilitação da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, continuamos à sua disposição

para, concertadamente, dentro da disponibilidade da ..., encontrar um horário que se adeque às suas necessidades de assistência e acompanhamento da sua família.

Pelo exposto, queira V. Exa. compreender que por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, é impossível à ... atribuir a todos os funcionários com filhos menores turnos diurnos e folgas aos fins de semana e gozo de todos os feriados, sob pena de se pôr em causa o funcionamento da empresa.”

1.5. De acordo com os elementos remetidos a esta Comissão, não consta que a trabalhadora tenha apreciado os fundamentos subjacentes à intenção de recusa.

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 (...);”

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. 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, com última alteração aprovada pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, 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. **Esclareça-se que, nos termos do nº 2, *in fine*, do art.º 56º daquele diploma legal, tal direito pode ser exercido por ambos os progenitores, isto é, em simultâneo, junto das respetivas entidades empregadoras.**

2.15. 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.

2.16. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

2.19. 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”.*

2.20. 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.

2.21. 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.

2.22. 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.

2.23. 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 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. A trabalhadora vem requerer horário flexível a praticar de segunda-feira a sexta-feira, na amplitude 08:00h - 17:00h, com exclusão da prestação laboral aos feriados, em local perto da sua residência ou com acesso aos transportes públicos, por ter filha de quatro meses e dias de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

3.2. A entidade empregadora pretende recusar o requerido alegando que, o pedido apresentado “*carece de elementos essenciais*” em violação ao disposto no n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho, que por isso “*não resta outra alternativa a não ser negar a (...) pretensão para, no momento seguinte, dizer que “o horário solicitado, nunca poderia ser concedido por colidir com*

exigências imperiosas de funcionamento da empresa, sendo o mesmo inexecutável face às funções para as quais foi contratada” a trabalhadora e neste campo argumenta, em suma:

3.2.1. Que o exercício da profissão de ... implica horários de trabalho em regime de turnos, modalidade que permite cumprir as obrigações contratadas com os seus clientes, bem assim ser possível dar continuidade a atividade;

3.2.2. Que estando a atividade de ... dispensada de suspender a sua atividade aos domingos e feriados, de acordo com o *contrato coletivo aplicável ao setor “nas composições dos turnos de cada trabalhador deve ser assegurado que em cada 8 semanas a folga semanal coincidirá, no mínimo, duas vezes com o domingo”*, por isso, a concessão à trabalhadora requerente de dias de descanso aos domingos obstará a que os colegas tivesse o domingo com dia de descanso quando os mesmos têm, também, responsabilidades familiares;

3.2.3. Que o regime de horário flexível apenas abrange *“os períodos de início e de termo da jornada de trabalho”* e a trabalhadora *“não indicou os limites dentro dos quais pretende que seja organizado o seu horário de trabalho, antes fixou o horário de trabalho” “um horário rígido de 8h/dia de trabalho”, sendo que, “no final do período de referência terá prestado menos horas de trabalho do que as contratualmente previstas. Ou seja, para além de horário rígido, terá ainda a jornada reduzida, algo que extravasa o regime do horário flexível”*;

3.2.4. Que, ainda, a solicitada colocação da trabalhadora em cliente da proximidade da sua residência ou com acesso a transportes públicos *“extravasa o conceito de horário flexível”*;

3.2.5. Conclui dizendo que, a concessão do horário solicitado *“acarretaria prejuízos para a normal atividade do Departamento de ..., sendo que os ... prestam atividade todos os dias da semana, 24h/dia, portanto em regime de turnos, organizados em função das obrigações legais e também das contratuais assumidas perante os clientes”, sendo “impossível à ... atribuir a todos os funcionários com filhos menores turnos diurnos e folgas aos fins de semana e gozo de todos os feriados, sob pena de se pôr em causa o funcionamento da empresa.”*

3.3. Quanto à alegação de que o pedido *“carece de elementos essenciais”* (...) *“por não indicar quando a trabalhadora pretende que o regime horário flexível tenha início”* em violação do disposto no n.º 1 do art.º 57.º do Código do Trabalho”, clarifica-se que o prazo previsto na ora referida norma é meramente indicativo, dela resulta que na falta de acordo entre as partes quanto ao início de

vigência do horário, a mesma apenas poderá vigorar trinta dias após o pedido do/a trabalhador/a, pelo que não se vê como é que a não indicação pela trabalhadora do início de vigência do horário flexível pode constituir contração da norma em apreço.

3.4. Importa também referir que, nos termos do n.º 2 do art.º 56.º do Código do Trabalho entende-se por horário flexível aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e que o pedido de horário flexível apenas se refere ao horário de trabalho e não ao local de trabalho, como bem resulta da norma ínsita deste preceito legal.

3.4. Ora, *in casu*, a trabalhadora solicita um horário flexível de segunda-feira a sexta-feira, na amplitude 08:00h - 17:00h, com exclusão da prestação laboral aos feriados, o que se afigura não contrário à norma legal prevista no n.º 2 do art.º 56.º do Código do Trabalho. Com efeito, no âmbito de um horário flexível nada obsta a que o/a trabalhador/a possa escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário (desde que seja dentro da amplitude dos horários ou dos turnos vigentes) que lhe permita conciliar a sua atividade profissional com a sua vida familiar, podendo nele incluir a dispensa de trabalho em dias não úteis, faculdades que não põem em causa e nem desvalorizam a competência da entidade empregadora para a elaboração do horário flexível de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

3.5. Como tem sido mencionado em diversos pareceres emitidos por esta Comissão, disponíveis para consulta em www.cite.gov.pt, a indicação pelos/as requerentes da amplitude horária diária em que pretendiam exercer a sua atividade, para melhor gerirem as suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido, nem constitui uma limitação ao poder do empregador a quem, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, compete determinar o horário, o qual deve facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido artigo 56.º do mesmo Diploma.

3.6. Nesse conspecto, as entidades empregadoras devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas conciliando as necessidades do serviço e as necessidades de todos os seus trabalhadores, sendo certo que a eventual existência de mais trabalhadores/as da empresa igualmente com responsabilidades familiares não constitui impedimento para atribuição de horário flexível à trabalhadora requerente.

3.7. Relativamente ao argumentado de que “o horário solicitado, nunca poderia ser concedido por colidir com exigências imperiosas de funcionamento da empresa, sendo o mesmo inexecutável face às funções para as quais foi contratada”, verifica-se que a entidade empregadora não logrou demonstrar objetiva e inequivocamente de que forma uma concessão de horário flexível à requerente poria em causa a sustentabilidade de empresa, ou pudesse comprometer o contratualizado com os clientes desta ou, ainda, pôr em causa a viabilidade dos postos de trabalho, na medida em que não conseguiu, nomeadamente, demonstrar quais são os turnos praticados, que eventualmente a amplitude horária (08:00h - 17:00h) indicada pela trabalhadora não se enquadra em nenhum dos turnos vigentes que à mesma possa ser atribuído, muito menos de que forma o horário solicitado colide com a organização dos horários de trabalho já estabelecida nos locais de trabalho e os recursos humanos afetos aos clientes, bem como a impossibilidade de organização dos horários dos restantes trabalhadores por forma a que possam cumprir uma média de 40 horas de trabalho semanais e que, conseqüentemente, o pedido do trabalhador compromete a rotatividade dos postos de trabalho junto dos clientes, ou seja não foram devidamente fundamentadas e cabalmente demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não tendo o processo sido instruído com elementos concretos que justificassem a recusa do pedido formulado. Deste modo, improcede a recusa do pedido de horário flexível da trabalhadora.

3.9. Não é despidendo referir que, o trabalhador que preste trabalho em regime de horário flexível pode efectuar até dez horas de trabalho em cada dia, devendo cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do art.º 56.º do Código do Trabalho.

3.10. 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.

3.11. 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.

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 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, 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 16 DE MARÇO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA 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.