

PARECER N.º 144/CITE/2024

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 CITE- 132/ FH/2024

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ... remeteu à CITE, por carta registada e comunicação eletrónica de **5 de janeiro de 2024**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora ..., que exerce funções inerentes à categoria profissional de Técnico Comercial e a desempenhar funções na Direção de ... da ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, por comunicação eletrónica, no dia **7 de dezembro de 2023**, elaborado nos seguintes termos:

“É de conhecimento por parte de V. Exa. que me encontro a efetuar gozo de licença parental, com término a 11/02/2024. Posteriormente, efetuei gozo de dias de férias referentes ao presente ano de 2023, já devidamente marcados e autorizados pelo serviço competente, com data final a 20/03/2024, com apresentação ao serviço a 21/03/2024. Atendendo que tenho descendente menor de 12 anos a cargo, necessitando de assistência imprescindível, venho requerer autorização, ao abrigo do artigo 56.º, número 1, da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), para beneficiar de regime de horário flexível, a partir dessa mesma data (21/03/2024), de modo a ser possível conciliar as minhas funções laborais com as minhas responsabilidades como progenitora.

O horário flexível pretendido vai ao encontro horário de funcionamento (de segunda-feira a sexta-feira, dias úteis) da creche onde o menor se encontra inscrito, (...), e respetivo horário de abertura às 07H00 e de encerramento às 19H30.

Pelo exposto, requer-se o seguinte horário de trabalho:

De Segunda-Feira a Sexta-Feira, dias úteis

Com horário a acordar, compreendido entre as 08H30 para entrada e as 18H00 para saída, cumprindo, assim, escrupulosamente as horas de trabalho que são exigidas por lei.

Caso assim V. Exas. não entenderem, informo, desde já, que estou igualmente disponível para ser encaminhada/transferida para outro departamento/setor da empresa de forma a poder efetuar o horário pretendido.

Mais informo que o menor vive em comunhão de mesa e habitação e que o seu progenitor, exerce funções laborais no setor público, efetuando serviço na ..., com disponibilidade horária para serviço que engloba todos os dias da semana e as 24 horas diárias, sendo de todo impossível responder a esta necessidade do menor antes e após o fecho da creche e fim de semana/feriados em que se encontra efetivamente encerrada.

(...).

1.3. A trabalhadora juntou ao seu pedido dois documentos, sendo uma certidão de casamento e uma certidão de nascimento da criança.

1.4. Por correio eletrónico, em **27 de dezembro de 2023**, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua **intenção de recusar o pedido formulado**, nos seguintes termos:

“(…) V. Exa. integra a equipa de Centro de Coordenação de Passageiros. Esta equipa é responsável por:

- Preparar a operação ... no Hub de Lisboa, tendo em conta os voos críticos/casos especiais;
- Preparar e monitorizar continuamente as transferências, quer de passageiros quer de bagagens, com o objectivo de reduzir os tempos de processamento no Hub;
- Monitorizar e apoiar o processo de aceitação de passageiros e bagagem;
- Analisar, preparar, monitorizar e apoiar o processo de embarque, minimizando o impacto das potenciais irregularidades;
- Atuar proactivamente nas irregularidades do HUB de Lisboa, assegurando as proteções e respetivo *care*, com especial foco em assegurar tempos de atendimento reduzidos, uma política de one-stop shop e evitar reclamações;
- Representar o HUB de Lisboa e DAS no CCO integrado, contribuindo para a correta dinâmica do mesmo, monitorizando a rede ... antecipando desvios operacionais e tomando atempadamente as medidas corretivas, de modo a garantir o mínimo impacto na operação;
- Apoiar as escalas do exterior na resolução de irregularidades, por forma a assegurar o mesmo padrão de qualidade para todas as situações;
- Gerir as situações de INAD's, incluindo a prevenção mediante ações de *profiling*;
- Assegurar a verificação e bloqueio das listas de passageiros nas situações de emergência conforme os procedimentos definidos;
- Coordenar, controlar e auditar a correta realização dos serviços contratados, com especial foco nos processos de embarque, transferência e assistência nas irregularidades, garantindo os SLAs (*service level agreement*) definidos;
- Contribuir para uma elevada performance do HUB de Lisboa, com foco na pontualidade, promoção de Safety culture, elevados níveis de serviço aos clientes ... (mesmo em situação de irregularidade), com base nos KPI's definidos, mediante a correta gestão das tarefas sob a sua responsabilidade;
- Comunicar proactivamente com os diferentes Stakeholders, internos e externos, a fim de garantir uma perfeita coordenação e eficácia dos processos end-to-end;
- Reportar as incidências, com especial foco na safety e security, e elaborar os relatórios e estatísticas conforme os procedimentos definidos, orientado para uma política de melhoria contínua;

Em caso de necessidade operacional, os elementos que desempenham estas funções podem ser alocados em qualquer área do HUB.

Esta equipa - Centro de Coordenação de Passageiros - funciona em regime de 24h, 365 dias no ano, sendo constituída por 34 (trinta e quatro) trabalhadores que asseguram os seguintes turnos:

00h — 5h

5h — 10h

6h — 14h30 — a tempo integral

7h — 15h30 — a tempo integral

10h — 15h

14h30 — 23h — a tempo integral

15h — 20h

15h30 — 00h — a tempo integral

19h — 00h

V. Exa. é contratada a tempo integral, tendo atribuíveis somente 4 (quatro) turnos — acima discriminados.

As faixas horárias dos turnos asseguram que o serviço funcione em regime de 24h, tendo sempre, no mínimo, 3 (três) trabalhadores entre as 00h e as 5h, e 6 (seis) trabalhadores, a cada momento, em período diurno, conciliando com pausas para descanso, hora de refeição, bem como também com férias e folgas. Consequentemente, é imperativo a rotatividade de turnos e folgas, por forma a que o serviço funcione 24h/dia, assegurados todos os tempos de descanso dos trabalhadores.

De facto, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos turnos existentes implica a desregulação dos mesmos, criando uma exigência imperiosa do funcionamento do serviço, impossibilitando, assim, a sua atribuição.

Atendendo ao que sugere quanto a mobilidade interna, tal poderá ser possível. Porém, atendendo ao seu regresso ao serviço somente em março de 2024, não conseguimos prever com esta distância temporal onde existirão vagas; mas pode V. Exa. entrar em contacto diretamente com a equipa de RH Consigo que articulará, dentro das vagas existentes, e conciliando com a data do seu regresso, uma possível mudança de área. (...)"

1.5. Por carta registada remetida à entidade empregadora no dia **29 de dezembro de 2023**, a trabalhadora veio apresentar a sua apreciação àquela intenção de recusa, nos termos previstos no artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, impugnando, no essencial, os fundamentos aduzidos pela entidade empregadora que considera não consubstanciarem exigências imperiosas de funcionamento do serviço e reiterando a necessidade do pedido formulado.

1.6. A trabalhadora veio ainda juntar nesta sede um documento comprovativo da composição do agregado familiar.

1.7. Além dos mencionados não se mostram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos ou circunstâncias com relevo para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...).”

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do direito comunitário, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.

2.10. No quadro do direito nacional, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar encontra arrimo na Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o Código do Trabalho (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o horário flexível, a elaborar pelo empregador (sublinhado nosso), 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”.

2.22. 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.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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 diário, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que 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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete SEMPRE 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.

2.28. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.29. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.30. É, por isso, 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)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

2.32. 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 exequível 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.

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, sendo apenas

legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.

2.34. No caso em análise, a trabalhadora solicitou a autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, para prestar assistência ao seu filho, nascido em 15 de setembro de 2023, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo assim que a partir do seu regresso ao trabalho após gozo da licença parental lhe seja elaborado horário de trabalho que lhe permita ajustar as necessidades de assistência à criança nomeadamente por referência aos horários de funcionamento da creche, de segunda a sexta feira entre as 08H30 e as 18H00 cumprindo, assim, as horas de trabalho que são exigidas por lei.

2.35. O pedido da trabalhadora encontra-se corretamente formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado, pelo que, em conformidade, procederemos à sua apreciação, no contexto da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

2.36. O artigo 57.º, nº 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

2.37. “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt

2.38. Exige-se, neste pressuposto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de

trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

2.39. A entidade empregadora refere, neste contexto, que a trabalhadora integra a equipa de Centro de Coordenação de Passageiros que funciona em regime de 24h, 365 dias no ano, sendo constituída por 34 (trinta e quatro) trabalhadores que asseguram a prestação da sua atividade em regime de turnos nos seguintes períodos: 00h — 5h; 5h — 10h; 6h — 14h30 — a tempo integral; 7h — 15h30 — a tempo integral; 10h — 15h; 14h30 — 23h — a tempo integral; 15h — 20h; 15h30 — 00 h — a tempo integral; e 19h — 00h.

2.40. Conjugando o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora, constatamos que o horário solicitado pela trabalhadora (proposto entre as 08h30 e 18h00) não tem enquadramento em nenhum dos horários praticados pela equipa do Centro de Coordenação de Passageiros à qual se encontra afecta.

2.41. Releva ainda o facto de a trabalhadora apesar de ter impugnado o teor da intenção de recusa, não ter vindo alegar a existência de outros horários para além dos que foram adiantados pela entidade empregador, circunstância que, só por si, imporia a elaboração de um horário “ex novo” para atender ao pedido desta trabalhadora em particular, com manifesto constrangimento para atual organização dos tempos de trabalho pré-existente, e que vai para além da intenção do legislador vertida na disciplina jurídica do horário flexível.

2.42. Saliente-se, no entanto, que, por um lado, o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não corresponde a um benefício ou uma exigência infundada, e por outro, que a concretização de tais direitos não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos/as empregadores/as.

2.43. E que, pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

3.1. A CITE emite parecer **favorável** à **intenção de recusa** da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

2.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE JANEIRO DE 2024