

PARECER N.º 86/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 488/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 31.02.2019, por correio postal registado, da entidade empregadora ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos de emissão de parecer nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. A entidade empregadora juntou para o efeito cópia dos seguintes documentos:

- Pedido de trabalho em horário flexível (cf. fls. 02);
- Intenção de recusa (cf. fls. 03-05);
- Recibo de leitura da notificação da intenção de recusa (cf. fls. 09);
- Parecer da Direção de Clientes, unidade orgânica a que está adstrita a trabalhadora requerente (cf. fls. 10-14);

1.3. O pedido de horário flexível foi enviado por correio eletrónico à entidade empregadora a 04.01.2019, e tem o teor que se transcreve:

“Boa tarde, dr...

Solicito a vossa atenção para a minha situação pessoal.

Neste momento tenho um filho menor, com 2 anos; sendo que o pai e meu companheiro, também é operador comercial, ... (...).

Apesar de estarmos com a mesma rotação e com turnos diferentes, tem se tornado praticamente impossível conciliarmos a nossa vida profissional com o devido acompanhamento das necessidades do nosso filho, por não termos um grande apoio familiar e a creche também, ter uma limitação horária, não sendo compatível com os nossos horários.

Solicito assim, de acordo como artigo 56.º do Código de Trabalho, que me seja atribuído, exclusivamente, o horário do 2º turno (12h:15 - 19h:15), mantendo a rotação atual, o regime 4x2 e a afetação ao bloco.

Estou disponível para prestar quaisquer outros esclarecimentos, que achem necessários”.

1.4. Em 23.01.2019, a entidade empregadora remeteu, por carta registada com aviso de receção, à trabalhadora a intenção de recusa, rececionada por esta a 24.01.2019, cujos excertos relevantes a seguir se transcrevem:

“Acusamos a receção do email no qual solicita a atribuição do segundo turno, das 12.15 as 19.15 horas, com a rotação no regime 4x2.

Analisado o pedido formulado por V. Exa. cumpre-nos salientar os seguintes factos:

(...)

3. Os Operadores Comerciais, categoria onde V. Exa. se enquadra, são os responsáveis pelo guarnecimento das ..., competindo-lhes entre outras tarefas a abertura e o encerramento de ...

4. Aos Operadores Comerciais encontra-se cometida outra tarefa essencial para o serviço ... relacionada com o ..., que se traduz num equipamento interligado com a circulação de ... através, designadamente, do manuseamento de ... e do controlo de evacuação de ... em via.

5. Os Operadores Comerciais dispõem do conhecimento técnico para o efeito, sendo por isso responsáveis pelo manuseamento destes equipamentos, cabendo-lhes igualmente a definição de itinerários para a expedição de ... em situação de avaria, tarefa esta que é da exclusiva responsabilidade dos Operadores Comerciais.

6. Os Operadores Comerciais são assim uma categoria fundamental para o funcionamento do serviço do ..., não sendo possível a realização deste serviço

... sem um número mínimo destes trabalhadores, particularmente nas 24 ... onde se encontra instalado um ...

7. Assim e face ao período de laboração dos serviços do ..., o horário de trabalho dos Operadores Comerciais está organizado por turnos, coincidentes com o período de funcionamento da Empresa em exploração.

8. O horário de trabalho dos Operadores Comerciais reparte-se por 3 turnos que compreendem os seguintes períodos de trabalho diário: das 06.00 as 14.00 horas; das 12.15 as 20.15 horas e das 18.30 as 02.30 horas, com intervalo de descanso diário de 1 hora e dois dias de folgas rotativas por semana;

9. Para assegurar o serviço público nas 56 ... do ..., considerando o horário de laboração, o regime de trabalho por turnos, os dias de descanso semanal, as férias e os impedimentos designadamente por doença, são necessários 302 Operadores Comerciais, repartidos pelos 3 turnos do horário de trabalho, sendo que atualmente o quadro de pessoal desta categoria profissional em funções na rede é de apenas 234 trabalhadores, o que representa um défice de pessoal de 24%;

(...)

11. Assim, com os recursos atualmente disponíveis, o ... apenas consegue garantir diariamente o guarnecimento de 40 das 56 ..., onde se incluem as 24 ... com ... e também as ... que têm um fluxo médio diário de ... igual ou superior a 10.000 ...

12. Nas restantes 16 ... da rede do ..., o ... tem vindo a atribuir algumas das funções mais simples dos Operadores Comerciais aos Vigilantes das empresas de ..., por forma a assegurar pelo menos a abertura e o encerramento destas ... e a prestação de um apoio mínimo aos ... na ... Contudo, por razões óbvias relacionadas com a segurança da exploração, subsistem um conjunto de funções inerentes à categoria dos Operadores Comerciais que não podem ser atribuídas a estes vigilantes.

13. Outra das soluções a que o ... tem recorrido para colmatar ausências não previstas dos Operadores Comerciais, tem sido o recurso ao trabalho suplementar, sendo que no ano de 2018 foram realizadas pelos Operadores Comerciais 10.805 horas de trabalho suplementar o que corresponde a 450 dias de trabalho.

14. Importa ainda salientar que o ... não tem autonomia para por si só mobilizar soluções para este problema, designadamente através da contratação de pessoal para completar o quadro de Operadores Comerciais. Isto porque o ... é uma empresa pública reclassificada, e como tal, a contratação externa de recursos humanos, a realização de concursos internos e a contratualização de serviços em regime *outsourcing* dependem da existência e da aprovação pela Tutela administrativa e financeira de uma dotação orçamental, que efetivamente não existe.

Acresce que:

15. A situação de falta de Operadores Comerciais verifica-se em todos os turnos pelo que não é possível mobilizar trabalhadores de uma linha para outra, ou de

um turno para outro, para colmatar carências de efetivo numa determinada linha ou num determinado turno.

16. É que o défice de Operadores Comerciais acentua-se no 1.º e no 3.º turno, pela preferência natural que os trabalhadores têm pelo 2.º turno que corresponde a um horário que é mais coincidente com o horário normal de trabalho.

17. Neste momento o ... tem já algumas ... que se encontram desguarnecidas de Operadores Comerciais, sendo que esta situação tem vindo a ser solucionada com recurso ao trabalho extraordinário, com os sobrecustos daí decorrentes.

18. A passagem para o 2.º turno, nos termos solicitados, ou seja de forma fixa, impede o cumprimento de uma parte relevante do conteúdo funcional inerente a categoria, concretamente a abertura e o fecho das ...

19. A efetivar-se esta alteração do turno nos termos solicitados verificam-se riscos efetivos de se verificar a impossibilidade de abertura de ... da linha do ..., impedindo o desenvolvimento da atividade normal do ... e a interrupção do serviço ... para muitos cidadãos que diariamente recorrem ao ... para as suas deslocações para o emprego.

20. Para além de implicar sobrecustos elevados para o ... pela necessidade de recurso ao trabalho extraordinário ou a contratação de pessoal em regime de *outsourcing* para colmatação das falhas de pessoal.

Em conclusão, e com base nos factos acima expostos, a alteração do horário de trabalho solicitado para a fixação a um só turno, independentemente da manutenção do atual regime de folgas rotativas, implicará a não abertura de uma ... e a não operação do ..., com a conseqüente impossibilidade de prestação do serviço público que a empresa se encontra obrigada a prestar.

Pelo que, atendendo a fundamentação que aqui se expos, o ... vem comunicar a V. Exa. que o pedido de atribuição em exclusivo do 2.º turno é indeferido.

Com os melhores cumprimentos

Direção de ...

(...)

Diretor"

1.5. De acordo com a informação constante do processo, a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa (cf. fls. 01).

1.6. Cabe à CITE, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, diploma que aprova a sua lei orgânica, sob a epígrafe "Atribuições próprias e de assessoria", (...) 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 (...).”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*

2.2. 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.

2.3. 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”.

2.4. 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 Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.

2.6. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado

de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”

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 Sociais¹, 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 ordenamento jurídico nacional, a Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e*

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.10. 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 arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.11. 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 refere que *"A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito *"(...) à 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."*

2.13. É de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.14. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere 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"*.

2.15. 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”.

2.16. A este propósito, ensina o Prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [cf. pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

2.17. 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, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º

2.18. 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, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”. Prevê o artigo 56.º deste diploma que o/a trabalhador/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.19. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, 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 - cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.20. 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 sua 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.

2.21. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que a entidade empregadora 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 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.

2.22. Quando a entidade empregadora pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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 seu pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.23. 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.

2.24. Note-se que de acordo com o n.º 3 artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho “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”.

2.25. 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.

2.26. A intenção do legislador que subjaz à essência desta norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar á entidade empregadora 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 á entidade patronal elaborar esse mesmo horário flexível, observando para tal as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º. Assim, incumbe á 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.

2.27. É doutrina 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 apontada 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.28. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão é no sentido de entender 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 determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando 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.

2.29. Efetivamente, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não é um horário flexível em sentido restrito ou literal, mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades

² 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.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt.

parentais, e é com tal desiderato que o mesmo deve ser interpretado e concretamente aplicado.

2.30. Refira-se ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/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], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [cf. alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho].

2.31. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/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. Àquelas hipóteses corresponde um dever da entidade patronal, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.32. A CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pela entidade patronal, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até lhe é mais favorável, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.33. No caso em análise, o horário de trabalho dos/as operadores/as comerciais, categoria profissional da trabalhadora requerente, reparte-se por três turnos distintos, que compreendem os seguintes períodos:

- 1.º turno: 06h:00 – 14h:00 (08h);
- 2.º turno: 12h:15 – 20h: 15 (08h);
- 3.º turno: 18h:30 – 02h:30 (08h);

2.34. A trabalhadora requer a concessão de um horário de trabalho flexível das 12h:15 às 19h:15, pedido esse que, todavia, não se insere em qualquer dos turnos pré-existentes, não respeitando também o período normal de trabalho diário a que a mesma está adstrita (08h).

2.35. A trabalhadora, se assim o entender, pode apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, enquadrável num dos turnos pré-existentes, podendo também requerer uma redução de 30 minutos do intervalo de descanso (almoço), de forma a poder conciliar melhor a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2.36. Compete às entidades empregadoras gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

2.37. Saliente-se 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 das entidades empregadoras. 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 às entidades patronais organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei e na Constituição da República Portuguesa sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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 ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, formular um novo pedido de horário flexível enquadrável nos turnos pré-existentes, podendo ainda usar da faculdade de requerer uma redução de 30 minutos do intervalo para descanso (almoço).

3.2 A entidade empregadora 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, 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, aplicáveis 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE FEVEREIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.