

PARECER N.º 58/CITE/2021

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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 74-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 13.01.2021, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., a exercer a sua atividade na entidade supra identificada.

1.2. A trabalhadora por carta datada de 11.12.2020, remeteu por correio registado da mesma data, que a entidade empregadora rececionou em 15.12.2020, pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)

..., N.º Mekan. - ..., ..., a exercer funções no ..., venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Ex. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para trabalhadora com responsabilidades familiares, de modo acompanhar a sua Filha ... nascida a 29-08-2020, filha com menos de 12 anos, pelo período de oito anos com o seguinte horário de trabalho:

- Entre as 08:00h e as 18:00h de Segunda-feira a Sexta-feira.

- Descanso semanal aos Sábados, Domingos e Feriados.

Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

(...)”

1.3. Por carta datada de 04.12.2020 e remetida na mesma data por correio eletrónico, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“ (...)

..., 04 de janeiro de 2021

Assunto: *Pedido para trabalhar em regime de horário flexível.*

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua carta, datada de 11 de dezembro de 2020, recebida a dia 15 do mesmo mês, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resposta à mesma, e após análise da situação, informamos da recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:

1) DA FALTA DE FUNDAMENTO

A)

1) Antes de mais, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente - o que não acontece no seu caso.

Senão vejamos,

A.1)

2) Da análise da documentação junta por V. Exa., não se vislumbra qualquer documento que comprove que o pai da menor trabalha em horário incompatível com o auxílio das

responsabilidades parentais. Pois, V. Exa. apenas apresentou declaração que comprova que o mesmo trabalha em regime de” (...) folgas rotativas e como tal trabalha por turnos diários em horários diferenciados e em dias alternados de semana e fim-de-semana.”

3) Ora, trabalhando o pai da menor em regime de folgas rotativas, aquando do seu regresso ao trabalho após licença de maternidade, o seu horário de trabalho poderia ser “construído” em função do horário de trabalho do pai da menor de modo a permitir conciliarem o exercício das responsabilidades parentais.

4) Assim, **V. Exa. solicitou um horário alegadamente flexível mesmo antes de saber o horário que lhe iria ser atribuído aquando do seu regresso ao trabalho, após término da licença de maternidade, ou seja, antes de saber se era ou não possível compatibilizar o seu horário em consonância com o do seu marido.**

A.2)

5) Adicionalmente, conforme também já lhe foi transmitido, a grande maioria dos horários de trabalho aplicados no ..., foram revistos durante o tempo em que V. Exa. esteve em licença de maternidade. Posto isto, a grande maioria dos horários está organizada em regime de turnos fixos (de acordo com os quais cada trabalhador sabe de forma fixa os dias da semana que terá de trabalhar), tendo para o efeito, o ... tido em consideração as necessidades familiares de cada trabalhador e naturalmente, as necessidades de funcionamento dos vários serviços do

6) **Ora, V. Exa. solicitou um horário alegadamente flexível, alegando que o seu horário de trabalho é incompatível com o exercício das responsabilidades familiares, ainda antes de saber qual o horário que lhe seria atribuído aquando do seu regresso, após término da sua licença sem vencimento - ou seja, ainda antes de saber se o seu horário de trabalho permitiria ou não o exercício das suas responsabilidades familiares!**

7) Assim, desde logo pelos motivos acima expostos, consideramos que o seu pedido carece de total fundamento, e por este motivo deve ser recusado.

B)

8) Notamos, ainda, que o artigo 56.º do Código do Trabalho permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário de trabalho flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

9) **Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir, unilateralmente, que apenas prestará trabalho de Segunda a Sexta-feira, fixando os dias de descanso ao Sábado, Domingo e Feriados, quando bem sabe que V. Exa. foi contratada para trabalhar em regime de turnos rotativos (organizados de Segunda a Domingo) e o ... (em particular o serviço de ...) tem um horário de funcionamento de Segunda a Domingo, incluído os feriados.**

10) Ora, da análise do seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o horário de Segunda a Sexta-feira, com descanso semanal ao Sábado e Domingo, e não a de obter um verdadeiro horário flexível - ignorando inteiramente que:

10.1) foi contratada para exercer as suas funções em regime de horário rotativo:

21) Assim, face aos turnos acima identificados, facilmente se demonstra que o horário solicitado (a definir entre as 08h00 e as 18h00, de Segunda a Sexta-feira) **não existe!**

22) Aliás, o próprio serviço só inicia às 09h00 e não às 08h00. Pelo que, nunca seria possível a sua entrada às 08h00.

23) Portanto, torna-se evidente que o horário solicitado não é, nem pode ser, praticado pelo ...

B)

24) Adicionalmente, notamos, que neste momento em função da pandemia provocada por Covid 19, e ainda que o ... não tenha total ocupação do serviço/nº de médicos, são necessários seis ... entre as 09h00 e as 13h00 e entre as 14h00 e as 20h00, de Segunda a Sexta-feira e ao Sábado entre as 09h00 e as 13h00.

25) Se considerarmos a ocupação total do serviço (o que se espera que aconteça já no início do ano) a necessidade passará a sete ... por turno (nº total de cadeiras/gabinetes do serviço).

26) Ora, face ao acima exposto, caso se atribuísse um horário a definir entre as 08h00 e as 18h00, de Segunda a Sexta-feira, faria com que o serviço de ..., ficaria por um lado, com uma ... em horário que não necessitaria (das 08h00 às 09h00), e por outro, com falta de um ... em horários de maior atividade - o que não garante de forma alguma o funcionamento do serviço.

27) Como tal, também por este motivo, é manifestamente impossível ao ... atribuir-lhe o solicitado turno fixo de Segunda a Sexta- feira, a definir entre as 08h00 e as 18h00.

C)

28) *Mais, ainda se avaliou a possibilidade de transferir V. Exa, para outro serviço do ..., todavia, concluiu-se que tal não seria possível. Pois, para isso acontecer, teria que existir uma permuta entre V. Exa. e uma colaboradora alocada ao serviço de ... Ora, conforme já acima se referiu, o Serviço ... é um serviço muito específico e que requer um determinado tipo de perfil, experiência e conhecimento, pelo que, efetuar uma permuta não seria viável, face à experiência que V. Exa. já detém no Serviço de ..., em detrimento dos restantes ... alocadas a outros serviços.*

29) *Para além disso, os turnos realizados no serviço de ... também esses não são compatíveis com o horário solicitado por V. Exa., visto que também este serviço se encontra organizado de acordo com **o seguinte regime de turnos (de Segunda-feira a Domingo):***

M3: 09h00 - 13h00

T1: 14h00 - 20h00

10.2) o ... tem um horário de funcionamento sete dias por semana, incluindo aos feriados.

11) *Logo, também face ao acima exposto, é inevitável para o ... a recusar o seu pedido e, consequentemente fixar os seus dias de trabalho de Segunda a Sexta-feira.*

C)

12) Lembramos, ainda, que o horário flexível é definido pela entidade empregadora.

13) *Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito da entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.*

14) *Assim, para o efeito, **V. Exa. deveria indicar o período durante o qual estaria disponível para prestar trabalho, incluindo nos dias que agora solicita como dias de descanso.***

15) *Aliás, solicitando V. Exa. a organização do seu trabalho entre as **08h00 às 18h00**, traduz um pedido rígido que limita os poderes de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos previstos do artigo 212.º do Código do Trabalho.*

16) *Pelo exposto, também face a este motivo, reiteramos a impossibilidade do ... atender ao seu pedido.*

II) DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

17) *Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento do ..., o horário ora solicitado é impraticável.*

Vejamos:

A)

18) *Em 11/10/2017, V. Exa. foi admitida para exercer funções de ..., no Serviço de ...*

19) *Como é do seu conhecimento, as funções de ..., no serviço de ..., são muito diferenciadas das desempenhadas nos restantes serviços do ..., pelos demais*

20) **E aliás, conforme também já é do seu conhecimento, hoje, o serviço de ... está organizado de acordo com seguintes turnos (de Segunda-feira a Domingo):**

M3: 09h00 - 13h00

T1: 14h00 - 20h00

M12; 09h00 — 20h00 (pausa de 1h para almoço)

M12 09h00 — 20h00 (pausa de 1h para almoço)

30) *Portanto, atribuir a V. Exa. um turno fixo de Segunda a Sexta-feira, a definir entre as 08h00 e as 18h00, não acautelaria o normal funcionamento do Serviço de ..., nem de qualquer outro serviço do*

31) *Deste modo, reitera-se, que por exigências de funcionamento do serviço, tornam completamente inviável atribuir-lhe um turno fixo de Segunda a Sexta- feira, ora solicitado.*

D)

32) *Adicionalmente, no Serviço de ... há, atualmente, mais duas colaboradoras com filhos menores (... e ...) e duas a gozar licença de maternidade (... e ...).*

33) No serviço de ..., o ... tem uma colaboradora (...) com um filho menor e duas colaboradoras a gozar licença de maternidade (... e ...).

34) Ora, atribuir a V. Exa, o horário ora solicitado, não só levaria a um favorecimento de V. Exa. e uma discriminação em relação das suas colegas com as mesmas condições familiares, como levaria a uma sobrecarga das suas colegas que, forçosamente, teriam de realizar mais vezes o horário da tarde e os turnos de fim-de-semana.

35) Assim, também por este motivo, é inviável a atribuição do horário ora solicitado.

E)

36) Mais, de acordo com o disposto no n.º 3 da cláusula 23.ª do Contrato Coletivo aplicável: “Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turno pode não coincidir com o sábado e o domingo, embora neles deva recair periodicamente.”

37) Posto isto, para cumprimento da legislação em vigor, recai sobre o ... a obrigação de estabelecer o descanso semanal dos seus trabalhadores, em regime de turnos rotativos, periodicamente ao Sábado e ao Domingo.

38) Como tal, fixar o seu horário, de Segunda a Sexta-feira, conforme solicita, implicaria que o ... não conseguisse cumprir esta imposição legal relativamente aos restantes trabalhadores.

39) Aliás, a fixação do seu horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira, **durante oito anos**, além de inviabilizar o cumprimento da obrigação decorrente cláusula 23.ª do Contrato Coletivo, seria discriminatório para as restantes colegas de trabalho que se encontram em condições familiares semelhantes às suas, igualmente com filhos menores a seu cargo.

40) As quais, além do referido no ponto anterior, se viriam obrigadas a fazer mais fins-de-semana e mais tardes, por mês para dessa forma garantirem o normal funcionamento do serviço - **o que levaria a que a preocupação que o ... teve, em fixar, dentro do possível, os turnos realizados pelos seus colaboradores, caísse por terra!**

41) Portanto, também por este motivo é inviável ao ... criar um horário de trabalho, que não contemple o trabalho aos fins-de-semana, que não seja capaz de acautelar as necessidades do serviço, e que traduza a prática de uma evidente discriminação no local de trabalho.

F)

42) Notamos ainda que, em função da nova realidade motivada pela pandemia provocada por Covid-19, o ... **encerra provisória e temporariamente ao Sábado à tarde, ao Domingo e feriados.** Pelo que, naturalmente, aquando do seu regresso ao trabalho após licença de maternidade, V. Exa, não trabalharia ao Sábado à tarde, ao Domingo e feriados.

43) É certo que, este horário de funcionamento é provisório e temporário, esperando-se que o ... volte ao normal horário de funcionamento (Segunda a Domingo) o quanto antes, mas, conforme acima já se disse, V. Exa. nem esperou pelo regresso ao trabalho para ver se o horário de trabalho que lhe seria atribuído permitiria ou não a conciliação com as suas responsabilidades familiares.

44) Assim, em função do acima exposto, apenas face à nova realidade motivada pela pandemia provocada por Covid-19, seria possível dispensar V. Exa. (porque o ... está encerrado) de trabalhar ao Sábado à tarde, ao Domingo e aos feriados. Pelo que, aquando da retoma do normal horário de funcionamento do ..., é evidente que **é indispensável que lhe seja atribuído um turno de trabalho que contemple o seu trabalho nos dias que agora pede como descanso fixo e, conseqüentemente, é impossível dispensá-la de trabalho nesses dias pelo período de 8 anos.**

III) DA TENTATIVA DE ACORDO

45) Por fim, não obstante todos os fundamentos supra expostos, recordamos que o ... disponibilizou-se a facilitar a definição de um horário que, dentro do possível, fosse ao encontro das suas solicitações, propondo dispensá-la de trabalhar aos Domingos e feriados, visto que, pelo menos aos Sábados de manhã, no mínimo de 15 em 15 dias, era indispensável que V. Exa. trabalhasse, para assim se assegurar o normal funcionamento do serviço

46) Nesta sequência, o ... disponibilizou-se para fixar o seu turno de serviço, dispensando-a de trabalhar aos Domingos e escalando-a para trabalhar ao Sábado de manhã apenas de 15 em 15 dias - sendo este o máximo que poderia fazer para garantir o normal funcionamento do serviço em função do número de colaboradores que tem.

47) Assim, V. Exa. à semelhança dos seus colegas de trabalho, teria o seu horário de trabalho organizado em regime de turnos fixos, o que permitiria compatibilizar o mesmo com o realizado pelo pai da menor, e assim, conciliarem o exercício das suas responsabilidades parentais.

48) Todavia, V. Exa. não manifestou disponibilidade para acordo.

49) Ora, conforme acima se evidenciou, V. Exa. realizar apenas um Sábado de manhã por mês não acautela o normal funcionamento do serviço e obrigaria o ... a contratar pelo menos mais um

colaborador para realizar os horários que V. Exa. deixaria de realizar ou sobrecarregar os seus colegas com trabalho ao fim-de-semana.

50) Assim, dentro dos seus condicionalismos, o ... mostrou-se disponível adaptar o horário de V. Exa. às suas necessidades familiares, o que foi por si recusado - tal demonstra que, em bom rigor, a sua pretensão é a de determinar unilateralmente em que dias presta trabalho (de Segunda a Sexta-feira) e não a de obter um horário flexível que garanta o funcionamento do serviço a que está afeta e permita o desempenho das suas responsabilidades familiares.

Posto isto, o ... formaliza pela presente via, a recusa do seu pedido de horário em alegado regime flexível:

i) por ter solicitado um horário alegadamente flexível antes de lhe ser atribuído o horário de trabalho quando regressasse ao serviço após licença de maternidade e assim, **mesmo antes de saber se o mesmo permitiria ou não o exercício das suas responsabilidades familiares;**

ii) pelo incumprimento dos requisitos formais;

iii) pela errada formulação e fundamentação do seu pedido;

iv) **pela inexistência de turnos fixos de Segunda a Sexta-feira, organizado entre as 08h00 e as 18h00;**

v) pelas exigências imperiosas de funcionamento do serviço; e

vi) pela frustração da possibilidade de acordo, não obstante todo o esforço de organização que o ... faria para o efeito.

De todo o modo, dentro do possível, o ... tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, à semelhança do que tem feito com todos os seus colaboradores.

Sem mais de momento, agradecemos o contacto e apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

(...)"

1.4. Por carta datada de 08.01.2021, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Assunto: pedido para trabalharem regime de horário flexível

Exmos. Srs.,

Antecipadamente grata pela vossa disponibilidade para avaliação do meu pedido de trabalho em horário de regime flexível.

Discordamos da vossa posição quer quanto à recusa propriamente dita quer, quanto às formalidades e documentos que seguirem com o pedido. Desde já se indica que a exponente não é licenciada em direito, nem advogada, e que procedeu ao pedido da forma que tem conhecimento, mas que, se entende que V. Exas entenderam perfeitamente o alcance do mesmo que é o que importa.

De todo o modo, cumpre fazer alguns esclarecimentos à vossa posição

A.1)

- O marido da exponente, conforme seguiu em anexo o vínculo como declaração do Sr. ... onde este se encontra destacado, declara que o seu subordinado tem um horário rotativo semanal e fins-de-semana, como aliás é conhecido como normal das ... Sendo que, o mesmo, por variadas vezes efetua serviços extras após o serviço diário, com períodos mínimos de 4 horas, ou situações de serviço diário operacional que alargam o seu horário de saída. É do conhecimento público, senso comum, que quem tem uma condição ... não tem horas de saída efetivas, de segunda-feira a domingo, derivado ao seu cargo e condição. Aliás apenas tem, por norma, o conhecimento dos horários que vai realizar com antecedência apenas de 7 dias.

Ora, caso pai e mãe, trabalharem no mesmo período, o que é totalmente possível, não há possibilidade de cumprir com essas responsabilidades familiares. Acontece que, como é também sabido a atividade do infantário não ocorre ao fim de semana.

A solicitação de um regime em horário de regime flexível antes de saber o horário não é um problema, mas parte da solução, pois pretende ajudar a que face do pedido anterior ao exercício das funções sejam estudados os horários para isso mesmo.

A.2)

Foi solicitado com a devida antecedência o pedido de horário flexível, para cumprir com os parâmetros legais (essencialmente datas), de forma a ambas as partes se poderem precaver. Por vezes era solicitada no dia anterior para ir trabalhar num outro horário, daí o pedido de horário flexível atempadamente.

Uma vez que, antes de iniciar a licença de maternidade, os horários que a exponente trabalhava eram rotativos, pelo que pressupôs que pudessem ser os mesmos, daí verificar total incompatibilidade com os horários do meu marido. Sendo os horários rotativos não seriam ajustados a mim apenas por “pedido”, mostram estar a ser contraditórios, bem como informam terem fixado os horários das restantes colaboradoras,

A exponente não exigiu um horário, apenas solicitou nos termos legais, para vossa apreciação.

AII) A) B) C)

Relativamente aos pontos AII - A) B) C), tais factos não correspondem totalmente à verdade, pois os horários descritos foram ajustados devido ao contexto de pandemia, tendo conhecimento junto das minhas colegas de trabalho que existem turnos que se iniciam às 8h da manhã, para efetuarem trabalhos de limpeza, aliás, ainda antes de iniciar a licença de maternidade entrei diversas vezes às 07h30 para efetuar limpezas. Por outro lado, existem médicos em que o seu próprio turno termina às 18h havendo, por isso, compatibilidade de horários.

Quanto avaliação por parte da entidade empregadora sobre a possibilidade sobre ser transferida para outro serviço, neste momento existem colaboradoras do serviço de ... a exercer funções no serviço de ..., pelo que não se entende que, por outro lado, referem ser preciso experiência e conhecimento dotado por mim.

Os horários praticados antes da pandemia pelo ... era 07:30h/22h, e neste momento derivado ao contexto atual encontra-se a laborar das 08h/20h.

O que se pretendeu com o pedido tem a ver com a colaboradora, ..., e não das restantes colaboradoras que são mencionadas. Aliás é do meu conhecimento que os maridos de algumas das colaboradoras mencionadas têm um horário de saída do trabalho fixo, pelo que poderei tirar a conclusão que as mesmas não necessitam de horário flexível para cumprir com as responsabilidades familiares, logo não se encontram nas mesmas condições familiares, nem se pretende qualquer diferença de discriminação.

O pedido é um direito, o resultado depende de V. Exas, embora seja uma necessidade efetiva da exponente, não de uma regalia ou excesso de direito, uma vez que tanto eu como o meu marido residimos a uma distância considerável dos nossos pais, não tendo o apoio físico para as necessidades impostas nas responsabilidades parentais.

Se houve uma preocupação do ... em fixar os turnos, estão a ser contraditórios quanto ao meu pedido.

F)

O pedido é feito para 8 anos, em termos legais poderia ter sido pedido até aos 12 anos de idade da menor, derivado á condição do meu marido.

O meu marido derivado ao contexto de pandemia em função do estado de Emergência decretada pela resolução de Conselho de Ministros trabalhou durante vários meses 12 horas diárias, desconhecendo se voltará a esses turnos, que são decretados conforme necessidade do País, da População, bem como ...

III)

Quanto à tentativa de acordo, quando fui chamada ao ... para a reunião com a ..., não me foi informada que aquela reunião seria uma tentativa de acordo, apenas falamos, abertamente, sobre a disponibilidade de ambas as partes.

Sugeri que poderia trabalhar um sábado por mês, pois o meu marido tem um fim-de-semana de folga de 5 em 5 fins-de-semana, em que abdicava desse sábado e trabalharia, bem como sugeri que quando houvesse necessidade do serviço, uma vez que o infantário fecha às 19h ficaria a trabalhar até às 18h30, tendo os restantes 30 minutos para fazer a deslocação até ao infantário (cerca de 20km).

Foi então que a ... questionou a disponibilidade para trabalhar um sábado de quinze em quinze dias, explicando eu que o meu marido apenas tem um fim-de-semana de folga de 5 em 5 fins de semana, os restantes trabalha por vezes entre 8 horas a 16 horas diárias, derivado ao grande volume de serviços extras que exige a necessidade da presença ..., mostrando que seria totalmente incompatível com as responsabilidades parentais, uma vez que o infantário se encontra encerrado ao fim de semana.

Aquando do início da licença da maternidade, semanas depois foi contratada uma ..., tendo uma outra se despedido semanas depois com aviso prévio, logo não é possível apurar se a ... contratada foi para minha substituição ou da minha colega, tanto que a colega contratada encontra-se a ... da colega que se despediu.

Da mesma forma o ... manteve o seu funcionamento normal, sem necessidade de alterar períodos de folgas aos fins-de-semana das restantes colaboradoras.

É de realçar que estive de baixa de gravidez de risco cerca de 7 meses e após o nascimento do meu filho estive 150 dias de licença de maternidade.

IV

Ora, v. exas não demonstram, inequivocamente no que concerne às exigências imperiosas de funcionamento da empresa, a impossibilidade do horário proposto pela exponente.

V. Exas. apesar de apresentarem razões que possam indiciar a existência de exigências de funcionamento, não demonstram, cabalmente, objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela exponente, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a empresa não concretiza devidamente períodos de tempo que, no seu entender deixariam de ficar convenientemente assegurados, face dos meios humanos necessários e disponíveis e a aplicação do horário pretendido pela exponente.

De realçar ainda que, pretende a exponente continuar a trabalhar no ..., bem como conciliar junto da entidade empregadora no que for possível para o bem de ambas as partes.

Nunca foi, nem nunca será por parte da Colaboradora ..., prejudicar as suas colegas de trabalho, bem como a Entidade Empregadora, uma vez que sempre que houve necessidade aceitou as exigências feitas. A Colaboradora em causa sempre pautou pelo bom funcionamento do ..., como pelo bem-estar dos utentes.

Nestes termos comunico a V. Ex a minha resposta/apreciação à V. intenção de recusa do meu pedido de horário flexível, nos termos previstos no artigo 56 e seguintes do Código de Trabalho,

*Pede Deferimento,
(...)"*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

“(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua

insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas

do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias 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. 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/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)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do

Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

DO CASO EM CONCRETO

2.27. A trabalhadora requerente, no seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, solicita, para prestar assistência à sua filha menor de 12 anos, com 6 meses de idade, um regime de trabalho em horário flexível no período compreendido entre 08h00 e as 18h00 de segunda-feira a sexta-feira.

Solicita ainda que o horário flexível vigore até aos 12 anos da sua filha.

Declara ainda, que a menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Na **intenção de recusa**, a entidade empregadora, alega em suma, o seguinte:

- Que a trabalhadora requerente não junta qualquer documento que demonstre que o horário do outro progenitor é incompatível com o auxílio das responsabilidades parentais.
- Que a grande maioria dos horários está organizada em regime de turnos fixos.
- Que o horário solicitado pela trabalhadora requerente consubstancia um pedido de horário fixo, retirando, desta forma à entidade empregadora, a possibilidade de atribuir um horário à trabalhadora.
- Que não existe o horário das 8h00 às 18h00, alegando ainda, que o próprio serviço só se inicia às 9h00 e não às 8h00. Que são necessários 6 ... entre as 09h00 e as 13h00 e entre as 14h00 e as 20h00, de segunda a sexta-feira e ao sábado entre as 09h00 e as 13h00.
- Que se considerarem a ocupação total do serviço, que se prevê que aconteça no início do ano, o ... passará a ter a necessidade de ter 7 ... por turno (nº total de cadeiras/gabinetes do serviço). E que caso se atribuísse um horário a definir entre as 08h00 e as 18h00, de segunda a sexta-feira, faria com que o serviço de ..., tivesse uma ... num horário que não necessitaria - das 08h00 às 09h00, e por outro, com

ficaria a faltar um ... em horários de maior afluência.

- Que a trabalhadora requerente desempenha funções de ... no serviço de ... e caso se atribuísse um turno fixo de Segunda a Sexta-feira, a definir entre as 08h00 e as 18h00, não acautelaria o normal funcionamento do Serviço de O serviço de ... está organizado de acordo com seguintes turnos (de Segunda-feira a Domingo):

M3: 09h00 - 13h00

T1: 14h00 - 20h00

M12; 09h00 — 20h00 (pausa de 1h para almoço)

M12 09h00 — 20h00 (pausa de 1h para almoço)

- Que no serviço onde a requerente desempenha funções, há mais duas colaboradoras com filhos menores e duas a gozar licença de maternidade. No serviço de ..., a entidade empregadora tem uma colaboradora com um filho menor e duas colaboradoras a gozar licença de maternidade e caso atribuísse o horário flexível à requerente, tal facto consubstanciaria uma discriminação em relação às suas colegas que se encontram nas mesmas condições familiares e que teriam de fazer mais fins-de-semana.

2.29. Em sede de **apreciação à intenção de recusa**, vem a trabalhadora requerente reiterar o pedido de horário flexível formulado, referindo ainda que, tem conhecimento que existem turnos que se iniciam as 8h da manhã, para efetuarem trabalhos de limpeza, referindo ainda que existem médicos que o seu próprio turno termina às 18h, referindo ainda ter conhecimento de que os horários praticados pelo ... antes da pandemia era 07:30h/22h, e neste face ao atual contexto pandémico o ... encontra-se a das 08h/20h.

2.30. Reportando-nos à fundamentação da entidade empregadora no que respeita às exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do trabalhador com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis

ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.31. Neste sentido, após análise ao circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, cumpre referir, desde já, que se entente que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador requerente, na medida em que a entidade empregadora apresenta alegações conclusivas, sem demonstrar como se concretizam.

Vejamos,

2.32. Quanto ao facto de a entidade empregadora entender que o pedido da requerente não se encontra devidamente instruído uma vez que não demonstra quais os horários do outro progenitor, ou que estes sejam incompatíveis com o auxílio nos cuidados da menor, cumpre desde já referir que, a trabalhadora ao elaborar o pedido de horário flexível, fê-lo de acordo com o definido no artigo 56.º do CT, não carecendo da junção de qualquer documentação para aferir a possibilidade ou impossibilidade do outro progenitor. A legitimidade da trabalhadora em solicitar um horário flexível subsume-se unicamente ao requisito de ter filho/a menor de 12 anos de idade, com quem viva em comunhão de mesa e habitação, até porque, conforme determina o n.º 1 do artigo 56.º do CT, o pai e a mãe, podem ambos, inclusive, ao serviço da mesma entidade empregadora, solicitar o mesmo horário flexível. Desta forma e face ao acima vertido, verifica-se que o pedido da trabalhadora requerente se encontra devidamente formulado.

2.33. Por outro lado, ainda quanto ao pedido da trabalhadora consubstanciar um pedido de horário fixo, efetivamente não assiste razão à entidade empregadora. Ora, como é por demais sabido, o entendimento maioritário desta Comissão, vai no sentido de assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, bem como, dos dias da semana que pretende usufruir do descanso semanal obrigatório e complementar, veja-se a fundamentação jurídica vertida nos pontos 2.20 a 2.23. do presente parecer.

2.34. Esta posição, fundamenta-se desde logo nos conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho constantes dos artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho e que estão subjacentes à definição de horário flexível a que alude o artigo 56.º do Código do Trabalho. Com efeito, o artigo 198.º do CT estabelece 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” e por sua vez, o n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

2.35. Ora, a trabalhadora requerente ao formular um pedido de horário flexível irá fazê-lo tendo em conta as suas necessidades familiares, pelo que, é legítimo que apresente a amplitude diária e semanal que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a ratio da norma.

2.36. Mais, não se diga que a escolha da trabalhadora consubstancia uma inversão do procedimento do horário flexível e/ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, desde logo porque, a trabalhadora solicitou um pedido de trabalho em regime de horário flexível com uma amplitude horária de 10 horas, devendo a entidade empregadora dentro desta amplitude horária elaborar o horário da trabalhadora requerente.

2.37. Desta forma, e face ao acima referido, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia apenas aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos, o que se adianta desde já, não fez.

2.38. Com efeito, reportando-nos agora à fundamentação da entidade empregadora no que

respeita às exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.39. Neste sentido, após análise ao circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, cumpre referir que se entente que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora requerente, na medida em que a entidade empregadora apresenta alegações conclusivas, sem demonstrar como se concretizam.

2.40. Quanto ao serviço onde a requerente desempenha funções, cumpre referir que, a entidade empregadora deveria ter explicado quantos/as trabalhadores/as existem na totalidade com a mesma categoria profissional. Apesar de indicar quantos/as trabalhadores/as são necessários/as por turno, não indica quais os turnos ou períodos de tempo que ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, bem como também não indica quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de inviabilizar que outros/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções nos referidos turnos.

2.41. De referir ainda que, contrariamente ao alegado pela entidade empregadora, a trabalhadora requerente indica uma amplitude horária de 10 horas/diárias, e desta forma, afigura-se que o horário flexível solicitado em nada belisca o período normal de trabalho diário/semanal e o horário de funcionamento do serviço onde a mesma se encontra afeta.

2.42. Quanto ao fundamento no qual a entidade empregadora entende que o horário flexível solicitado pela trabalhadora requerente causa graves transtornos às demais colegas, e com filhos

menores de 12 anos, cumpre também esclarecer a entidade empregadora que tal argumento não pode proceder na medida em que não poderá ser um fundamento para recusar o pedido. Por um lado, a trabalhadora não está dependente das demais colegas para exercer o seu direito de trabalhar em regime de horário flexível e, por outro lado, a realidade pessoal e familiar de cada trabalhadora com certeza será diferente e desta forma, a necessidade de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, também o será. Cumpre ainda referir que, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada os horários dos/as demais trabalhadores/as, devendo estes/as conformarem-se com o direito da trabalhadora requerente na medida em que é um direito constitucionalmente previsto, tanto na Constituição da República Portuguesa, como nas demais legislações nacionais e internacionais.

2.43. No que respeita ao solicitado no pedido para o horário vigorar pelo período de 8 anos, entende-se que, não existindo alteração das circunstâncias, também aqui assiste legitimidade à trabalhadora na medida em que poderá usufruir de tal direito até a menor perfazer 12 anos de idade.

2.44. Por último, salienta-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.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

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, 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 03 DE FEVEREIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.