

## PARECER N.º 79/CITE/2018

**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 140/FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 22.01.2018 da entidade empregadora “...” pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com o cargo de cozinheira, a exercer funções no ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 15/12/2017 e rececionado pela entidade empregadora, em 18.12.2017, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“(...) vivo em comunhão de mesa e habitação, (...) com o meu cônjuge (...) e os nossos dois filhos (...), com idades na data actual de 26 meses e 4 meses. Venho por este meio solicitar à minha entidade empregadora (...), na qual exerço funções desde 2005 pertencendo ao quadro da empresa a 17 de Outubro de 2006 com o cargo de cozinheira, de acordo com a Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, Artigo 56º e Artigo 57º do Código de Trabalho, o direito ao horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares que teria início a 20 de Janeiro de 2017 e termino previsto a 20 de Janeiro de 2027.*

*Alegando que o horário actual “10:30/15h, 18:30/23h” é incompatível com qualquer creche ou berçário, e futuramente qualquer estabelecimento de ensino.*

*Visto que o meu cônjuge (...) tem um horário nocturno das 19.30 às 7.30, não temos ninguém que fique com os nossos filhos nos nossos períodos de trabalho das 19.30 às 23 horas.*

*Para conseguir gerir a minha vida familiar e também poder continuar a amamentar a minha filha solicito que me seja atribuído um horário entre as 7.30 e as 19.30 de acordo com o horário de funcionamento da creche e berçário dos meus filhos e que é totalmente enquadrado no horário de funcionamento da cozinha do hotel que tem abertura às 7:30 e encerramento às 23.”*

**1.3.** A 08.01.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*“Fazemos referência à V/ carta datada de 15 de Dezembro de 2017 e recebida no dia 18 de Dezembro de 2017, relativamente à qual nos cumpre referir que, por exigências imperiosas de funcionamento da Empresa, assim como por impossibilidade de a substituir, é nossa decisão recusar o pedido de horário de trabalho flexível aí formulado por V. Exa., entre as 07.30 e as 19.30 horas.*

*Vejamos:*

*A Empresa é proprietária do empreendimento turístico (...) no qual V. Exa. exerce as funções de Cozinheira.*

*No empreendimento turístico (...), a actividade da restauração tem vindo a assumir uma importância crescente e cada vez mais estruturante para a Empresa. A actividade de restauração caracteriza-se, como é do conhecimento de V. Exa., por registar picos de actividade.*

*No empreendimento turístico (...), o pico de actividade da restauração regista-se ao jantar, durante o qual é essencial que equipa de trabalho esteja reforçada e dotada dos elementos necessários à prestação de um serviço de excelência aos clientes.*

*Por isso mesmo, o horário de trabalho de V. Exa. compreende um período de trabalho precisamente entre as 18.30 e as 23,00 horas.*

*Assim, é por demais evidente que não é possível à Empresa “prescindir” da sua actividade laboral no período de trabalho entre as 18.30 e as 23.00 horas, organizando o seu horário de modo a que preste trabalho apenas até às 19.30 horas.*

*Por outro lado, não é, igualmente, possível atribuir-lhe trabalho às 07.30 horas, pois, quer no empreendimento turístico (...), quer em qualquer outro estabelecimento hoteleiro, os pequenos-almoços não carecem, de todo e em absoluto, da presença de uma Cozinheira de 1ª.*

*E, ainda que carecessem da presença de uma Cozinheira de 1ª, V. Exa. teria de iniciar o trabalho, pelo menos, às 06.30 horas, considerando que os pequenos almoços são servidos a partir das 07.30 horas.*

*Nestes termos, e pelas razões supra expostas, informamos V. Exa. da nossa decisão de recusar o pedido de horário de trabalho flexível, entre as 07.30 e as 19.30 horas, que nos dirigiu através de carta datada de 15 de Dezembro de 2017 e recebida no dia 18 de Dezembro de 2017.”*

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora datada de 10/01/2018, nos termos a seguir transcritos:

*Acuso a receção da carta datada de 5/1/2018 e recebida a 8/1/2018, que mereceu a minha melhor atenção, cumprindo-me tecer as seguintes considerações:*

*- Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos da lei 7/2009 de Fevereiro, Artigo 56º e 57º, por ser mãe de 2 filhos menores, um com 2 anos e outro com 5 meses.*

*- Os meus filhos necessitam do meu apoio, assistência e acompanhamento dado que o meu cônjuge exerce a função (...) com um horário por turnos nocturnos de 4 em 4 dias, das 19h30m às 7h30 conforme comprovativo em anexo.*

*- Têm ainda em consideração o horário do colégio, berçário, 7h30 às 19h30 não tendo ninguém que cuide deles para além das 19h30.*

*Assim sendo não concordo de modo algum com a vossa recusa.*

*Como é sabido, trabalho para esta empresa desde 2005 sou a única funcionária da cozinha que está na empresa desde a sua abertura, conhecendo assim todas as funções e necessidades dentro da cozinha, desempenhando funções de cozinheira de 1ª desde 2008 e foi por inúmeras vezes que, por necessidade da empresa, fiz o horário que estou a solicitar, conforme pode ser comprovado nos registos de picagem de ponto que pedi a vossas excelências e que me foi negado o acesso.*

*Pois para além do serviço de clientes internos "pequenos-almoços, almoços e jantares", existe um grande fluxo de serviços de banquetes, "grupos, casamentos, cocktails e outras festas" em que existe uma grande necessidade de produção, "preparação e confecção", o que acontece a maior parte das vezes é nesse período de horário das 18:30 às 23 horas as minhas funções é essa mesma produção para todos esses serviços que são regulares e esse mesmo trabalho é possível e mais eficaz ser feito dentro do horário que solicitei, por estas razões se fazem inúmeras horas extras no período de pausa de todos os cozinheiros, como os registos em vossas posses o pode comprovar.*

*Como vossas excelências sabem fui por inúmeras vezes responsável pela cozinha na ausência do chefe de cozinha, por não haver subchefe e por ser eu a única cozinheira de 1ª, isto durante alguns anos, por essa razão afirmo ser possível o horário directo entre as 7:30 e as 19:30 como solicitei não prejudicando de alguma forma a empresa, ainda mais actualmente existem mais duas pessoas com o cargo de cozinheiros de 1º.*

*No ano 2016 quando regresssei ao trabalho depois da licença parental do meu primeiro filho como por vocês é sabido deparei-me com o mesmo problema, em que a solução que foi encontrada na altura foi ter de abdicar das duas horas de amamentação que era meu direito para poder fazer horário que hoje solicito nos dias que o meu cônjuge estivesse a trabalhar.*

*A empresa dava-me os dois dias de folga nesses mesmos dias e fazia o horário directo das 10:30 às 19 como está registado nas picagens de ponto e pode ser comprovado.*

*Assim sendo o prejudicado com esta situação era o meu filho, teve de ser privado do leite materno porque era impossível continuar a amamentá-lo, e era raro conseguirmos estar em família, pai, mãe e filho . E mesmo assim a empresa pedia-me para ir trabalhar nos dias que era para fazer horário directo, nunca negando os vossos pedidos, e estando o meu cônjuge a trabalhar o meu filho apenas com 6 meses ficava ao cuidado de amigos e vizinhos e quando chegava as 24 horas tinha de interromper o seu sono para o levar para casa.*

*Por tudo isto ao serem aceites os vossos argumentos seria inócuas (inúteis, sem possibilidade de aplicação) as normas do código de trabalho relativamente à flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo do regime de parentabilidade, e eu enquanto mãe trabalhadora seria obrigada a despedir-me porque como já referi além de estar e ser uma necessidade amamentar a minha filha com apenas 5 meses não tenho ninguém que fique com os dois menores das 19:30 às 23 horas.*

*Assim sendo, considero que não há qualquer fundamento ou motivo atendível para a intenção de recusa à flexibilidade de horário de trabalho e nesta conformidade reitera a minha sustentabilidade e necessidade do meu pedido nos termos e condições já apresentadas de modo a acautelar a realidade da cozinha onde desempenho as minhas funções. (...)"*

- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do atestado da Junta de Freguesia da área da sua residência e cópia da declaração da entidade patronal do cônjuge da trabalhadora.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.

- 2.3** 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.
- 2.4** 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.”* (Considerando 21).
- 2.5** 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”.

**2.6** 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.

**2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“ 1. 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“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.”*

**2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários

que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

**2.9** O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.

**2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

**2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

**2.9.3.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

**2.10.1** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

**2.10.2.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha,

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

- 2.12** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 07:30h e as 19:30, o que abrange uma amplitude diária bastante alargada, de 12 horas, por ser mãe de duas crianças, uma de 2 anos e outra de 5 meses de idade, menores de 12 anos, com a qual vivem em comunhão de mesa e habitação. Refere ainda que pretende que este horário vigore até 20 de janeiro de 2027, ano em que o filho mais velho completará os 12 anos de idade.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, de não prestar trabalho em horário noturno, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.

**2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

**2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o facto da actividade de restauração assumir uma importância crescente e cada vez mais estruturante para a empresa, registando-se o pico de actividade da restauração ao jantar, durante o qual é essencial que a equipa de trabalho esteja reforçada e dotada dos elementos necessários à prestação de um serviço de excelência aos clientes, pelo que não pode prescindir da sua actividade laboral no período de trabalho entre as 18.30h. e as 23.00h. Acrescenta ainda que não é possível atribuir-lhe trabalho às 07.30h, pois os pequenos-almoços não carecem da presença de uma cozinheira de 1ª .

**2.17** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada no sentido de exigir ao empregador 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 foi requerido.

**2.18** Em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora, fora do horário noturno. A entidade empregadora limitou-se a invocar a

necessidade da trabalhadora cumprir o horário das 18.30h às 23.00h, por ser nesse período que se regista o pico de actividade da restauração, sendo essencial que a equipa de trabalho esteja reforçada e dotada dos elementos necessários à prestação do serviço, sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as que prestam serviço na cozinha assegurarem o horário compreendido na amplitude horária 19.30/23.00h e, sem cuidar de demonstrar as razões que justificam a imprescindibilidade da trabalhadora. Falar em reforço da equipa de trabalho, como a entidade empregadora menciona, equivale a assumir a existência de outros trabalhadores/as com a mesma categoria e/ou funções, o que afasta o carácter de indispensabilidade da trabalhadora.

**2.19** Por outro lado, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quais os horários diurnos e noturnos existentes para a cozinha no estabelecimento em causa; quantos/as são necessários/as na cozinha naquele horário; quais as categorias e funções desempenhadas por cada um e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de alteração de horário da requerente, levando a que não fossem convenientemente asseguradas as funções desempenhadas, face aos meios humanos necessários e disponíveis, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora.

**2.20** Aliás, a trabalhadora menciona que, por diversas vezes trabalhou no seu período de pausa, que abrange o horário agora requerido, o que justifica a viabilidade do horário pretendido, não tendo a entidade empregadora demonstrado a inexistência deste horário ou mesmo a sua inviabilidade. Refere ainda que durante o seu período de trabalho, designadamente, entre as 18.30h e as 23.00h., as suas tarefas prendem-se muitas vezes, com a produção, preparação e confecção de serviços de banquete e serviço interno, tarefas que podem ser desempenhadas noutro horário, sem prejuízo para a empresa e alega que existem mais duas pessoas com o cargo de cozinheiros de 1ª, no estabelecimento.

- 2.21** Ora, tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie estas afirmações, designadamente, mapa de funcionários, horários praticados pelos trabalhadores, escalas de serviço ou outros que considerasse pertinentes, o que nos remete mais uma vez para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora.
- 2.22** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.
- 2.23** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.24** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

### 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. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE FEVEREIRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**