

PARECER N.º 496/CITE/2019

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 3321/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 19.08.2019 da entidade empregadora "...", o segundo pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Técnica de ..., no ... supra identificado.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 25.07.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)"

"Nos dias úteis, segunda a sexta-feira, entre as 08h00m e as 20h00m

b) Podendo inserir-se maioritariamente nos turnos M (das 08h às 14h),

c) Completados com os turnos T (das 14h00m às 20h00) ou turnos R (das 11h00m às 19h00m).

*Na impossibilidade de enquadramento nos turnos já existentes no serviço de ..., aceito a transferência/permuta para outro serviço da área de ..., mais especificamente serviço de ...
Relembro também que em 2014 e 2019 foi feito um pedido de Flexibilidade de horário que foi recusado e um pedido de transferência que aguarda eternamente vaga. Neste momento, torna-se mesmo insustentável a conciliação da minha vida profissional com familiar, de acordo com os horários propostos. A Requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares e parentais, fundamenta o seu pedido nos termos dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, uma vez que, a maternidade e a*

paternidade constituem valores sociais eminentes. Como tal, a trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade. Necessita de acompanhar o menor, que vive com a requerente em comunhão de mesa e habitação (Doc. em anexo), nomeadamente nas necessidades diárias, na ida e saída da escola e no processo de desenvolvimento, sobretudo nesta fase de entrada no ensino básico (setembro de 2019), uma vez que, não tem ninguém que possa ficar com o seu filho pois o outro progenitor é ... e trabalha de segunda a domingo, e não tem hora fixa de saída de casa nem de chegada, o que dificulta o acompanhamento do menor. Assim sendo, a trabalhadora não tem familiares ou terceiros disponíveis, nem com capacidade, que permitam dar-lhe apoio em termos de ficar com o menor a partir da sua hora de saída, essencialmente nos períodos da noite, domingos e Feriados, bem como acompanhar na realização de trabalhos de casa e atividades extra-curriculares (Natação, Inglês). Neste momento, torna-se mesmo insustentável a conciliação da minha vida profissional com familiar, de acordo com os horários propostos, pois desde o pedido da última flexibilidade, o horário só piorou. O pai do menor não requereu esta modalidade de horário pois o funcionamento da sua própria empresa, depende apenas e só dele, não podendo colmatar estas exigências familiares pois o seu trabalho não o permite. - Reside em ..., a cerca de 30 km do local onde se encontra a exercer funções, demorando no percurso casa-trabalho mais de 30 minutos, o que dificulta o usufruto do direito de conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Este pedido encontra-se integrado nas medidas de promoção do exercício da parentalidade e salvaguardado ao nível da Constituição da República Portuguesa (CRP), como no Código do Trabalho (CT), onde é preconizado o dever do empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT], sendo igualmente definido como um 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. Por conseguinte, dados os elementos acima referenciados como a grande dificuldade em conjugar o seu presente horário de trabalho com as obrigações decorrentes do acompanhamento do seu filho, a requerente para o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, solicita a V. Exa. a concessão do referido horário de trabalho que passe a vigorar no 30º dia após esta minha comunicação e até o menor atingir 12 anos de idade.”

- 1.3.** A 01.08.2019 a trabalhadora foi notificada através de correio electrónico, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem e para o qual se remete para todos os efeitos legais:

"(...)

"Tomei conhecimento do 2º pedido de flexibilidade de horário da ..., no dia 07 de agosto de 2019, que mereceu a minha melhor atenção. Face ao exposto compete-me informar o seguinte: 1. o Serviço de ... funciona 24h por dia durante 365 dias por ano e conta com uma equipa de 6 TSDTs ... a 35h semana para assegurar a realização de eletrocardiogramas da ...
...; 2. Estes colaboradores asseguram todas as situações urgentes e emergentes, pois dão apoio também à sala de ... e à ... sempre que a respetiva equipa o solicita; 3. O horário praticado neste Serviço é de turnos: manhã (08:00h-14:00h), tarde (14:00h-20:00), serão (20:00h-24:00h), noite (00:00h-08:00h) e reforço 00:00h- 19:00h). O turno de reforço é usado durante os dias e horas de maior afluência de doentes e é suprimido durante o período de férias por impossibilidade de assegurar a totalidade dos turnos; 4. O regime de trabalho com horário flexível de segunda a sexta é incompatível com os horários por turnos que são praticados no Serviço de ..., concretamente na realização de Eletrocardiogramas no Serviço de ... ; 5. Neste momento a equipa esta reduzida a 5 ... devido a uma ausência prolongada por Risco Clínico na Gravidez a que se seguirá Licença Parental prevendo-se a referida ausência até fevereiro de 2020; nessa altura regressará com horário reduzido para Amamentação = 25 h/ semana e isenção de noites; 6. Em simultâneo, uma das colaboradoras que solicitou Flexibilidade de horário encontrasse em gozo de Licença de Parentalidade Alargada e regressará em setembro com horário reduzido para Amamentação- 25h/ semana- e isenção de noites; o horário de amamentação poderá prolongar-se até 3 anos;"

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 02/08/2019, nos termos a seguir transcritos:

(...)

"Não posso concordar com a resposta dada. Em primeiro lugar penso que está em programação a abertura de um concurso, para a contratação de um Técnico para substituição da baixa por risco clínico, pelo que assim as horas ficam todas asseguradas. Em 2.º lugar, os turnos sim são compatíveis com os praticados no serviço de ..., uma vez que estou a pedir para fazer manhã (8-14h), tarde (14-20h) e reforço (11-19h), e esses turnos estão enquadrados nos horários praticados no Agora se isto causa sobrecarga de noites e fins de semana aos restantes colaboradores, cabe à Técnica coordenadora gerir essa

sobrecarga com restantes Técnicos do ... a roda pela O ... tem cerca de 30 técnicos de ..., muitos deles sem filhos, se cada um deles fizer um turno que seja por mês, aliviará os restantes colegas do Claro que terá que lhes ser dada alguma formação. Do meu ponto de vista está-me a ser negado um direito a qual tenho direito e não se esgotaram todos os recursos existentes no"

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com declaração da requerente que atesta viver em comunhão de mesa e habitação; cartão de cidadão do menor; cópia do pedido de horário flexível apresentado em 19/02/2019; cópia do ofício da CITE que remeteu o Parecer nº 171/CITE/2019 e cópia do Parecer nº 171/CITE/2019.

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 nº 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.¹

1

Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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, 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 caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível até a filha perfazer 12 anos, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade entre as 08h00 e as 20h00, de segunda a sábado, podendo praticar maioritariamente os turnos M das 08h00-14h00, completados com turnos T das 14h00 – 20h00 ou turnos R das 11h00 - 19h00, por ser mãe de uma criança, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14** O seu pedido é fundamentado no facto de a menor necessitar de apoio e assistência nos cuidados diários à filha, bem como no seu acompanhamento no processo de desenvolvimento, não tendo ninguém que possa ficar com a filha e os horários do outro progenitor não permitem os cuidados e acompanhamento exigíveis à filha, tanto mais que também trabalha nos fins-de-semana, numa empresa, ausentando com frequência da sua residência.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, 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.

2.16 E, o mesmo se afirma 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.

2.12 A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

2.13 A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, que: - *“(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”* (Itálico nosso).

2.14 Na verdade, o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de

responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

- 2.15** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que 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.
- 2.16** Assim, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária bastante alargada, de 12 horas diárias, de segunda a sábado deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT, pedido esse que abarca três horários.
- 2.17** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora limita-se a afirmar que não é possível autorizar o requerido sem que seja comprometida a prestação de cuidados de saúde inadiáveis e emergentes no âmbito do ... e remete para os motivos do anterior indeferimento, sendo de referir que o primeiro pedido de horário flexível da trabalhadora, mereceu parecer favorável da CITE, à entidade empregadora.
- 2.18** As razões invocadas na anterior recusa, prendem-se com o facto do serviço de ... contar com uma equipa de 6 Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica para assegurar a realização de electrocardiogramas, em todas as situações urgentes e emergentes; de terem sido apresentados 4 pedidos de horário flexível, o que deixaria a equipa reduzida a 2 elementos, na realização do horário noturno e de fins de semana e feriados e ainda pela incompatibilidade dos horários requeridos com os horários por turnos que são praticados no serviço de
- 2.19** De facto estamos perante um novo pedido, que difere do primeiro essencialmente, por apresentar um horário flexível mais alargado e contido nos turnos praticados pelo empregador. A saber: de segunda a sábado, entre as

08h00 e às 20h00, o que abrange o turno da manhã (das 08h às 14h), o turnos da tarde (das 14h00 às 20h00) e o turno de reforço (das 11h00 às 19h00), pese embora também se tenha de ter em consideração a alteração de outras circunstâncias, designadamente, a alteração do horário de trabalho para 35h/semanais, bem como a existência ou não de autorização de horários flexíveis de trabalhadores com responsabilidades familiares e a contratação de mais 3 funcionários com a mesma categoria, não possibilitando assim, aplicar “mutatis mutandis” os mesmos argumentos para o novo pedido.

- 2.20** Concluímos que a entidade empregadora não deve basear a recusa sem demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Ora, em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora, tal como requerido.
- 2.21** No entanto, e atenta a especialização necessário ao exercício destas funções no serviço de ... e uma vez que, são apenas 6 TSDI, não podemos deixar de sublinhar, em concordância com o ..., que independentemente da faculdade de serem requeridos e ser atribuídos horário flexíveis, no âmbito da parentalidade, o serviço noturno terá de ser assegurado. O horário flexível é de facto um direito constitucionalmente consagrado, mas não é um direito absoluto, assim e havendo colisão com outros direitos, essa possibilidade de usufruir do mesmo, terá de ser repartida por todos e todas, os trabalhadores do serviço em questão, pois e como se afere da lei, pela atribuição do horário flexível, não podem ficar períodos de trabalho sem ser assegurados, assim num serviço em que todos usufruam de horário flexível, cabe também a todos assegurar o trabalho noturno, como se depreende da lei.
- 2.22** Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quais os turnos/horários existentes serviço, considerando a alteração para as 35 h/semanais de todos os funcionários; quantos/quantos/as trabalhadores/as são necessários/as no serviço nos vários turnos e qual ou quais os motivos legais ou

contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente, face ao período normal de trabalho diário e aos tempos de trabalho praticados, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e indispensabilidade da funcionária.

- 2.23** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.
- 2.24** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.25** 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.
- 2.26** A este propósito será de relembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a

impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.

2.27 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 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 protecção 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.** 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 11 DE SETEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP) E DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP).