

**PARECER N.º 606/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 4215/FH/2019

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 15.10.2019 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 funções de operadora semi-especializada, na entidade supra identificada.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 13.09.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*" (...)com a categoria de trabalhadora semi- especializada, a exercer funções na Vossa empresa, de acordo com o Código do Trabalho e legislação em vigor, venho por este meio solicitar a Vossa Excelências que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para acompanhamento de filha menor de 12 anos de idade, pelo período de previsivelmente 10 anos, com o seguinte horário de trabalho:*

*Das 7H00 às 15H30 ou das 8H00 às16H30.*

*Declaro ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente, bem como que o outro progenitor não está no gozo do respectivo direito.*

*(...)"*

**1.3.** A 07.10.2019 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, expedida em 03/10/2019, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"Pelo presente, acusamos a receção do pedido formulado por Vexa em 13.09.2019, cujo teor mereceu a nossa melhor atenção.*

*Com referência ao concreto pedido que dirige à nossa Empresa para trabalhar em regime de horário flexível, das 07:00 horas às 15:30 horas, ou das 08:00 horas às 16:30 horas, para acompanhamento da sua filha menor de 12 anos, por um período previsível de 10 anos, informamos V.exa ser nossa intenção proceder à recusa do mesmo, tendo por base os seguintes fundamentos:*

#### *Questão Prévia*

*Prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho (CT), o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*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"*

*Verificamos que, Vexa não faz qualquer referência ao momento a partir do qual pretende usufruir do direito de flexibilidade de horário de trabalho e verificamos ainda pela documentação junta, que a sua filha tem 4 anos de idade, pelo que, salta à vista que Vexa não poderia beneficiar de tal direito pelo período de 10 anos.*

*Assim, independentemente das razões fundamentais e determinantes que abaixo se exporão sempre teríamos que decidir pela recusa do seu pedido.*

*Como é do V. conhecimento, esta Empresa dedica-se à produção de peças para a .... Labora de segunda a sexta-feira em regime de turnos rotativos em todas as secções ligadas à produção. A prestação de trabalho na modalidade de turnos rotativos, vigente em todo o setor produtivo da empresa, é uma exigência imperiosa da nossa área de*

*negócio na qual reconhecidamente se verifica a necessidade de resposta rápida e imediata a grandes clientes. A impossibilidade de fornecer os nossos clientes em tempo e com qualidade, implicaria paragens das suas linhas de produção, e conseqüentemente a nossa perda de clientes, com evidentes e gravíssimos prejuízos para a nossa empresa e para todos os nossos trabalhadores.*

*Vexa, desempenha funções de operadora semiespecializada no sector da ..., área de particular especificidade e complexidade, para cujo desempenho, face à sua antiguidade na empresa, formação e experiência, adquiriu os necessários conhecimentos técnicos. A não inclusão de Vexa no sistema de turnos praticado criaria gravíssimas lacunas na equipa e em todo o sector produtivo, face à sequência de operações necessária nesta área, e geraria potenciais elevados prejuízos para a empresa.*

*Assim, o pedido formulado, prejudica gravemente o normal funcionamento da nossa Empresa, pondo em causa, até, o próprio processo produtivo. Na verdade, tal processo encontra-se assegurado por turnos com o número de trabalhadores absolutamente equilibrado e adequado às necessidades.*

*Os horários praticados na secção onde Vexa trabalha, são os seguintes:*

*1.º turno - das 00h00m às 08h00m*

*2.º turno- das 08h00m às 16h00m*

*3.º turno- das 16h00m às 24h00m*

*Ou seja, o/os horários de trabalho que pretende praticar não existem na secção de ..., sector da linha de produção onde Vexa se encontra inserida*

*A aceitação do seu pedido, caso viesse a ser comprovado e mesmo que ajustado a um dos horários praticados na sua secção, implicaria a necessidade de a substituir nos horários em que deixaria de laborar, nomeadamente nos 1.º e 3.º turnos, o que obrigaria um dos seus colegas a laborar apenas nestes dois horários, o que constituiria uma privação durante 10 anos da vida pessoal e familiar do colaborador que assumisse esta substituição, e assim uma verdadeira situação injusta e violadora de todas as disposições legais vigentes.*

*Face a tudo o que ficou dito, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e ao abrigo dos princípios consagrados constitucionalmente e na lei laboral, somos forçados a recusar o pedido que Vexa formulou.*

(...)"

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada em 11/10/2019, cujo teor se transcreve, infra.

"(...)

*Venho pelo presente, na sequência da vossa carta relativa ao meu pedido de horário de trabalho flexível compatível com as minhas responsabilidades familiares, esclarecer o seguinte:*

*De facto, por lapso, não referi no meu pedido o momento a partir do qual pretendo usufruir de tal horário, assim como verificou que excedi o período previsto na lei pelo qual me pode ser atribuído este direito. Tal situação deve-se ao facto de no momento em que solicitei a atribuição do mesmo não conhecia na íntegra o que lei previa neste âmbito.*

*Aproveito o presente para clarificar que, é minha pretensão que me seja atribuído tal direito até que a minha filha atinja os 12 anos de idade e que o gozo do mesmo se inicie 30 dias depois da recepção carta onde solicito a atribuição do horário de trabalho flexível.*

*No que aos argumentos apresentados por V. Exas para a recusa da atribuição do horário de trabalho compatível com as minhas responsabilidades familiares, não posso de forma alguma concordar com os mesmos, pois o facto da empresa ter a sua produção organizada em linhas de trabalho em série e os seus horários de trabalho organizados por turno, não é, em minha opinião, impeditivo suficiente para que não me seja atribuído tal direito. A ser dessa forma, nenhuma empresa em Portugal com este tipo de organização de trabalho seria obrigada a atribuir tal direito e privando os trabalhadores deste direito, o que não acontece.*

*Acresce ainda que existem outras linhas de produção e outras tarefas, algumas que até já por mim foram desempenhadas e que se enquadram nas minhas funções, cujos horários de trabalho praticados estão organizados de outro modo, as quais estou disponível de executar e poderão dar resposta ao meu problema, conforme já deram no passado.*

*Também não consigo compreender os elevados prejuízos que V. Exa., argumentam poder ter devido à minha ausência em tal posto de trabalho, quando existem na empresa outras trabalhadoras que (...)"*

Refira-se que não foi recepcionada a apreciação completa remetida pela trabalhadora à entidade empregadora, tendo sido reproduzida na íntegra a parte recepcionada.

- 1.5 - A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do Contrato de Trabalho da requerente e cópia do certificado de incapacidade temporária para o trabalho da requerente.

## 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 3.º 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 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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

- 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:

---

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



- 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 desígnios 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, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que a sua jornada diária de trabalho se realize no seguinte horário: Das 7H00 às 15H30 ou das 8H00 às 16H30, até a menor perfazer 12 anos de idade.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de uma criança de quatro anos de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, a quem tem de prestar assistência e apoio.
- 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 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.
- 2.17** Neste sentido, veja-se o 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](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T.,

aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.**" (negrito nosso)

**2.18** Relativamente às alegações da entidade empregadora, que se reportam à inobservância dos requisitos legais do pedido, a requerente veio em sede de apreciação clarificar o pedido quanto aos requisitos legais, pelo que qualquer irregularidade do pedido ter-se-á de considerar sanada.

**2.19** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado compreende uma amplitude horária diária de 8h30 e um dos horários indicados pela requerente- o das 08h00-16h30, revela-se enquadrável no turno da manhã (08h00- 16h00) e deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

**2.20** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado 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, designadamente, tal como foi requerido.

**2.21** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere que:

a) A Empresa dedica-se à produção de peças para a .... Labora de segunda a sexta-feira em regime de turnos rotativos em todas as secções ligadas à produção, sendo esta modalidade de horário, a única capaz de dar resposta às necessidades dos clientes e à viabilidade da empresa.

b)- Os horários praticados na secção onde a requerente trabalha, são os seguintes:

1.º turno -das 00h00m às 08h00m

2.º turno- das 08h00m às 16h00m

3.º turno- das 16h00m às 24h00m

E afirma que os horários de trabalho que a trabalhadora pretende praticar não existem na secção de ..., sector da linha de produção onde se encontra inserida.

c) Menciona que a requerente desempenha funções de operadora semiespecializada no sector da ..., área de particular especificidade e complexidade, para cujo desempenho, face à sua antiguidade na empresa, formação e experiência, adquiriu os necessários conhecimentos técnicos. E que a não inclusão da requerente no sistema de turnos praticado criaria gravíssimas lacunas na equipa e em todo o sector produtivo, face à sequência de operações necessária nesta área, e geraria potenciais elevados prejuízos para a empresa.

d) Finaliza dizendo que a aceitação do pedido, caso viesse a ser comprovado e mesmo que ajustado a um dos horários praticados na sua secção, implicaria a necessidade de a substituir nos horários em que deixaria de laborar, nomeadamente nos 1.º e 3.º turnos, o que obrigaria um dos seus colegas a laborar apenas nestes dois horários, o que constituiria uma privação durante 10 anos da vida pessoal e familiar do colaborador que assumisse esta substituição, e assim uma verdadeira situação injusta e violadora de todas as disposições legais vigentes.

**2.22** É de registar quanto à alegação de que o horário de trabalho requerido não existe na empresa, que o mesmo é enquadrável no turno da manhã (08h00-16h00), pelo que não procede esta alegação. Cumpre sublinhar que a organização dos tempos de trabalho pelo empregador deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial protecção da trabalhadora, tanto mais que não implicam qualquer ausência da mesma. Sucede o oposto, na medida em que a trabalhadora que requer horário flexível, está obrigada a trabalhar de acordo com a organização do tempo de trabalho praticado na empresa, o que se verifica.

- 2.23** De igual modo, não procede a alegação de que a requerente não pode ser colocada apenas no turno da manhã porquanto tal implicaria a necessidade de a substituir nos horários em que deixaria de laborar, nomeadamente nos 1.º e 3.º turnos, o que obrigaria um dos seus colegas a laborar apenas nestes dois horários. Chama-se a atenção para o exposto nos pontos 2.15 a 2.17 do parecer, sobre a admissibilidade de um horário flexível poder corresponder a um horário fixo, ainda que organizado por turnos e mais uma vez se salienta, que 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, o que poderá implicar, nomeadamente, rotatividade nos postos de trabalho de modo a todos e todas os/as que têm a mesma necessidade poderem usufruir o mais tempo possível dos horários que pretendem, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.
- 2.24** Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve 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. Todavia, a entidade empregadora não demonstra quantos/as trabalhadores/as trabalham em cada turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.25** A entidade empregadora operadora alega que a trabalhadora exerce funções numa área de particular especificidade e complexidade, para cujo desempenho, face à sua antiguidade na empresa, formação e experiência, adquiriu os necessários conhecimentos técnicos e que a não inclusão da requerente no

sistema de turnos praticado criaria gravíssimas lacunas na equipa e em todo o sector produtivo, face à sequência de operações necessária nesta área e geraria potenciais elevados prejuízos para a empresa, sobretudo face à particular especificidade e complexidade da área onde está inserida, mas não o demonstra de forma inequívoca e cabal, apresentando as razões que comprovam a especificidade da função desempenhada pela requerente, a exigência de habilitações ou formação específica que só a trabalhadora possuísse, bem como não demonstra a impossibilidade de rotatividade entre os postos de trabalho, com funções idênticas, nos vários turnos existentes, pelo que também neste aspecto o alegado pelo empregador não procede.

- 2.26** 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. Por outro lado, o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores/as com filhos/as menores na empresa, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.
- 2.27** 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/a trabalhador/a se for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.28** Saliante-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 06 DE NOVEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**