

PARECER N.º 632/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 4385/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 24.10.2019 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 as funções de caixa, no estabelecimento sito no

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 25/09/2019 e recepcionado pela entidade empregadora em 26/09/2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

(...)caixeira, a exercer funções na (...), na instituição que V.^a Ex.^a superiormente preside, vem, nos termos do disposto no Artigo 56.º do Código do Trabalho (CT) e Artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), requerer a V.^a Ex.^a que seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível. Para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período indeterminado com o seguinte horário de trabalho:

Das 08:30 horas às 17:30 horas

Das 09:30 horas às 18:30 horas

A CRP, como o CT, preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional, com a vida familiar e pessoal, 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.

Declaro, que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente e que o Pai trabalha com isenção total de horário, não sendo na maioria das vezes, possível, ao pai, ir buscar o menor, ao infantário.

(...)”

1.3. Em 07/10/2019, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...)”

Analisado o pedido formulado, constatamos que solicita que lhe seja dada a possibilidade de trabalhar em regime de horário flexível, com o horário de trabalho das 08h30m às 17h30m e das 09h30m às 18h30m.

Ora, não obstante V. Exa. referir que pretende um regime de horário de trabalho flexível, verificamos que não foram cumpridos os requisitos constantes do artigo 57.º do Código do Trabalho, bem como, foi referido que pretende prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, o que não consubstancia fundamento para aplicação de tal regime.

Para além disto, sucede que, a loja onde V. Exa. trabalha/ local de trabalho de V.Exa. encontre-se aberta ao público das 10h00m às 23h00m, havendo necessidade de distribuir os trabalhadores da mesma por diferentes turnos.

Neste momento, laboram na mencionada loja 7 trabalhadores, cujos turnos são rotativos.

Ora, a afetação de V. Exa. a um determinado horário de entrada e saída, com a consequente impossibilidade de trabalhar para além das 18h30m colocaria em causa o normal desempenho da loja e, consequentemente, o desempenho da atividade económica desta empresa. Uma vez que, materialmente, ficava a empresa impossibilitada de assegurar o normal funcionamento da loja após as 20h, considerando, também, que a referida loja está instalada em Centro Comercial (...) com rigoroso

cumprimento do horário de funcionamento daquele. Assim, afetar V. Exa. a determinado horário obrigaria à contratação de mais um elemento para a equipa, uma vez que a não afetação de V. Exa. ao turno da noite iria sobrecarregar as colegas dos restantes turnos, com horas suplementares.

A contratação de mais um elemento para laborar em loja é inoportuna para esta empresa e para o bom desempenho económico da mesma e, concretamente, da loja em causa.

Desta forma, infelizmente, por motivos de gestão eficiente e eficaz dos recursos humanos e necessidade de bom funcionamento do estabelecimento, o que constitui exigência imperiosa do funcionamento da empresa, não poderemos atender ao pedido formulado por V.Exa.

A fim de esclarecermos a questão, agradecemos nos informe se pretende apresentar novo pedido com a indicação dos fundamentos legais, ou se pretende, mesmo assim, manter o requerimento anterior e que sejam promovidos os ulteriores termos legais com base no requerimento que apresentou. Caso não seja obtida resposta no prazo de cinco dias, consideraremos que não pretende aperfeiçoar o requerimento apresentado.

De salientar que iremos procurar- como sempre fizemos- que lhe seja atribuído um horário que concilie as necessidades de V. Exa. e permita o normal desempenho do trabalho na loja, analisando casuisticamente as necessidades descritas por V.Exa. e as necessidades de pessoal da loja.

Muito lamentamos a impossibilidade de aceder ao pedido, mas a alteração é, efetivamente, inoportuna.

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, cujo teor se reproduz:

Em resposta à vossa comunicação de 02 de Outubro de 2019 venho por este meio contra argumentar o seguinte:

A recusa de V. Exa tem como base, a possibilidade, de o meu pedido colocar em causa o normal desempenho da loja, dado que materialmente a empresa ficava impossibilitada de assegurar o normal funcionamento da loja após as 20h.

Todavia, cabe-me informar que desde Março até aos dias de hoje, as mesmas 7 trabalhadoras desempenham o horário, até encontra-se 1 trabalhadora de baixa médica e outra de férias e eu com o horário reduzido (6 horas diárias).

E neste cenário atual nenhuma trabalhadora está a fazer horas suplementares.

Em anexo ainda a este pedido, segue o horário do pai do meu filho, que conforme podem constar tem isenção de horário e faz turnos das 13h às 22h, ficando impossibilitado de ir buscar o meu filho ao infantário.

Reforço por isso o meu pedido, ao abrigo do artigo 59.º da CRP, do Artigo, 57º e do n.º 3 do artigo 127º ambos do CT.

(...)”

- 1.5.** Do processo consta a comunicação do empregador de 14/10/2019, a reiterar a intenção de recusa, por inobservância dos requisitos legais do pedido de horário flexível.
- 1.6.** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do acordo de isenção do horário de trabalho do progenitor do menor; cópia do mapa do horário de trabalho do progenitor do menor; cópia do quadro de pessoal do estabelecimento onde labora a requerente entidade empregadora e cópia do horário das trabalhadoras referente ao mês de setembro de 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 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 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.¹

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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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 exercer a sua actividade das 08h30 às 17h30 e das 09h30 às 18h30, por período indeterminado.

- 2.14** Fundamenta o seu pedido por ser mãe de uma criança menor de 12 anos, que necessita do seu apoio e assistência e por não possível ao pai na maioria das vezes ir buscar o menor, ao infantário, na medida em que trabalha com isenção total de horário.
- 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
- 2.16** Relativamente às alegações da entidade empregadora, que se reportam à inobservância dos requisitos do pedido previstos no artigo 57º do CT, designadamente, ser acompanhado de declaração na qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, a duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível e a necessidade de fundamentação do pedido, a Comissão não acompanha o raciocínio da entidade empregadora.
- 2.17** Para o pedido de horário flexível, o legislador exige, apenas, uma declaração simples da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra entidade. Como tal, do teor do pedido apresentado resulta a observância deste

² 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, 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.*" (sublinhado nosso)

requisito. não decorrendo da lei a exigibilidade de justificar ou fundamentar as razões que presidem ao pedido formulado.

- 2.18** No que concerne à duração expectável das circunstâncias que determinam o pedido de horário flexível, importa referir que a formulação do pedido no tocante à duração do trabalho em horário flexível, se mostra igualmente válida, ainda que no caso em apreço, seja indicada por período indeterminado. Do disposto no nº 1 do artigo 56º do CT, conjugado com a alínea a) do nº 1 do artigo 57º do mesmo diploma legal, resulta que do pedido deve constar a “indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável”, ou seja, até o filho menor perfazer os 12 anos, sendo este limite um prazo supletivo, na falta de indicação de outro prazo. Trata-se de um requisito legal para efectivação de um direito, que o legislador teve intenção de criar, sem impor quaisquer limitações ou condicionantes (salvo a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço), pelo que não pode nem deve ser utilizado como argumento para obstar à atribuição do horário requerido.
- 2.19** Ainda a este propósito e com o intuito de clarificar a questão veja-se o Parecer nº 70/CITE/2012, que refere: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.20** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende 8 horas diárias e corresponde ao horário em vigor no estabelecimento, conforme mapa de horário remetido pelo empregador, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.21** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos propostos foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

a)- O estabelecimento encontra-se aberto ao público das 10h00m às 23h00m,

havendo necessidade de distribuir os 7 trabalhadores que nela laboram, por turnos rotativos.

b)- Refere que a afetação da requerente a um determinado horário de entrada e saída, com a conseqüente impossibilidade de trabalhar para além das 18h30m colocaria em causa o normal desempenho da loja e, conseqüentemente, o desempenho da atividade económica desta empresa, uma vez que, materialmente, ficava a empresa impossibilitada de assegurar o normal funcionamento da loja após as 20h, considerando, também, que a referida loja está instalada em Centro Comercial com rigoroso cumprimento do horário de funcionamento daquele.

c)- Alega que a afetação da requerente a determinado horário obrigaria à contratação de mais um elemento para a equipa, para impedir a sobrecarregar das colegas nos restantes turnos, com horas suplementares.

2.22 Ora, a lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamenta a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, os quais devem ser interpretados 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, ou seja, que a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou as razões que impossibilitam a substituição da trabalhadora se esta for indispensável.

2.23 A entidade empregadora limita-se a alegar que é fundamental que a prestação de trabalho seja organizada por turnos rotativos e que a impossibilidade da requerente trabalhar para além das 18h30m colocaria em causa o normal

desempenho da loja, que por se encontrar num centro comercial tem regras mais rígidas quanto ao seu horário de funcionamento.

- 2.24** A circunstância do seu estabelecimento se situar em centro comercial e estar obrigado a funcionar todos os dias da semana, das 10h00 às 23h00 e ter uma equipa de trabalhadores com turnos rotativos, não constitui fundamento de oposição à atribuição de horário flexível, antes justifica uma acção de discriminação positiva, pois está em causa o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.
- 2.25** Na verdade, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento.
- 2.26** Com efeito, não demonstra quais as razões pelas quais é fundamental prestar trabalho após as 18h30, não demonstra quantas trabalhadoras trabalham em cada turno e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos das diversas trabalhadoras; 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.
- 2.27** Sublinha-se que é da 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.

- 2.28** 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.
- 2.29** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho
- 2.30** 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
- 3.1.** 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 20 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 RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE

**Q
U
O
R
U
M**

**C
O
N
F
O
R
M
E**