

PARECER N.º 480/CITE/2020

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. 4315/FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu 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 na empresa supra identificada.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, recebido pela entidade empregadora a 12.08.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

Eu, ..., com o número de colaboradora ... e categoria de ... na ..., venho por este meio requerer autorização para, ao abrigo dos artigos 56/57 do código do trabalho, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o meu filho ..., nascido no dia 03/03/2020.

Considerando o disposto nos artigos anteriormente citados, do código do trabalho, proponho que o referido horário esteja compreendido entre as 8:30H e as 18:30H até o meu descendente completar 12 meses de idade.

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho e que o meu descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação.

1.3. Por carta datada de 25.08.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

Exma. Senhora,

Acusamos a receção do seu pedido de flexibilidade de horário, no passado dia 12 de agosto de 2020, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Em resposta ao mesmo, e após análise da situação, informamos da intenção de recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:

DA ERRADA FORMULAÇÃO E DA FALTA DE FUNDAMENTAÇÃO

A)

1) Antes de mais, de acordo como disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho,

o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente.

2) Assim, notamos antes de mais, que V. Exa. não juntou qualquer documentação capaz de fundamentar o seu pedido.

3) Posto isto, V. Exa. não prova a idade do menor; não prova que o menor vive com V. Exa. em comunhão de mesa e habitação; nem junta comprovativo de que o outro progenitor está impedido ou inibido de exercer o poder paternal e auxiliar no exercício das responsabilidades.

4) Pelo exposto, desde logo, informamos da impossibilidade da Empresa atender ao seu pedido, face a evidente falta de documentação capaz de fundamentar e instruir o seu pedido.

B)

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

6) Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador fixar o seu trabalho, no período compreendido entre as 08h30 e as 18h30, quando sabe que a ..., tem um horário de funcionamento entre as 09h30 e as 23h30, de Segunda a Domingo (sendo que, atualmente, em função da pandemia provocada por Covid-19, o horário de funcionamento

é entre as 09h30 e as 22h30, de Segunda a Domingo), organizado em turnos rotativos.

7) Assim, também por este motivo, é inevitável para a Empresa a recusa do seu pedido.

C)

8) Mais, para o efeito pretendido, devia V. Exa. indicar um período com uma amplitude temporal diária e semanal, no qual estaria disponível para exercer a sua atividade, enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

9) Ora, olhando para o seu pedido, verificamos que a sua pretensão é a de obter um horário fixo compreendido entre as 08h30 e as 18h30 e não a de obter um verdadeiro horário flexível.

10) Em consequência, este pedido rígido, limita os poderes de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos previstos do artigo 212 do Código do Trabalho- o que, inviabiliza a aceitação do seu pedido.

Aos argumentos acima exposto, notamos que face as necessidades de funcionamento da ..., o horário ora solicitado é impraticável.

Vejamos:

DAS EXIGENCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO

A)

11) Antes de mais, recordamos que atualmente, os turnos praticados na ..., de Segunda-feira a Domingo, são os seguintes:

Part-time Manhã: 09h30- 14h30 ou 10h30-15h30

Part-time Tarde: 12h30-17h30 ou 13h30-18h30

Part-time Noite: 17h30- 22h30

Full-Time: 09:30- 18:30 | 11:30- 20:30 | 12:30-21:30 | 13:30-22:30 | 14:30-23:30.

12) Pelo que, conforme pode confirmar, o turno fixo compreendido entre as 08h30 e as 18h30, solicitado por V. Exa, não existe!

13) Alias, V. Exa. tale do devido conhecimento de V. Exa

B)

14) Ademais, face a atual conjuntura do país, a grande maioria dos turnos é assegurada por dois elementos da equipa, onde V. Exa. está incluída. Vejamos:

Full-time: 3 colaboradores

Part-time Manhã: 2 colaboradores

Part-time Tarde: 1 colaborador

Part-time Noite: 2 colaboradores

15) Pelo que, atribuir o horário solicitado por V. Exa, significaria que os restantes dois colaboradores em regime full-time, ficariam sobrecarregados com turnos da tarde e da noite, ficando V. Exa. exclusivamente com turnos de manhã - solução que, conforme compreenderá, não é aceitável.

C)

16) Ademais, notamos que, V. Exa. sendo ..., caso exercesse o horário fixo compreendido entre as 08h30 e as 18h30, faria com que nunca estivesse presente nos restantes turnos de trabalho, para tomar medidas de gestão de ajustes de ... por ..., designadamente, nos turnos de encerramento da ..., momento em que a presença do elemento de gestão é essencial.

17) Logo, sendo indispensável que a ... esteja presente (de forma rotativa) em todos os turnos, com vista a uma correta supervisão e gestão da ..., atribuir o horário ora solicitado, levaria a que as funções de gestão de ... ficassem comprometidas, e conseqüentemente, também o horário de funcionamento da ... ficaria comprometido! – neste sentido, veja-se o Parecer n. 57/CITE/2020.

D)

18) Adicionalmente, notamos que, fixar o seu horário de trabalho entre as 08h30 e as 18h30, implicaria que aos seus Colegas de ... passariam a realizar sempre, e sem a presença do elemento de gestão, o fecho da ... - ou seja, V. Exa, enquanto ..., deixaria de estar presente neste momento tao relevante e indispensável ao bom funcionamento da ... - O que, não é aceitável.

E)

19) Notamos, ainda, que a V. Exa. atualmente exerce funções em virtude da dispensa para amamentação.

20) Pelo que, na sequência do mesmo, V. Exa. termina o seu trabalho duas horas antes do horário de saída- horário que já por si, limita o exercício das suas funções de ...- o que se agravaria com a fixação do seu horário entre as 08h30 e as 18h30.

21) Pais, tal, implicada que V. Exa. saísse sempre as 16h30, "despindo" a ... da presença do Gerente a partir desse horário, desacompanhando desta forma grande parte das operações de gestão da ..., nos restantes turnos.

22) Deste modo, não obstante a Empresa estar disponível para lhe proporcionar condições de trabalho que favorece a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, tal só é possível na medida em que as exigências de funcionamento da ... sejam acauteladas- o que, não aconteceria com a fixação do seu horário nos termos solicitados.

F)

23) Por fim, pelos motivos acima expostos, e evidente que fixar o seu horário nos termos solicitados, implicada a necessidade de contratar um segundo elemento de gestão para a ..., para assegurar as funções de gestão, de forma rotativa, nos restantes turnos - o que é financeiramente insustentável para a Empresa.

24) Portanto, as exigências de funcionamento do serviço acima expostas, tornam completamente inviável atribuir-lhe um turno solicitado, sob pena de causar evidentes e sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço.

Posto isto, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido, quer pelas exigências imperiosas de funcionamento referidas supra, tornam clara a impossibilidade de aceitação do seu pedido.

Não obstante, dentro do possível, a Empresa tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal.

1.4- Do processo remetido à CITE não consta a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa.

1.5 - A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer.

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.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:

¹ 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 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 apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que lhe seja estabelecido o horário entre as 8h30 e as 18h30, até o seu filho menor perfazer 12 meses.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento ao seu filho, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.15** Esta Comissão tem 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** 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 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. 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.*" (sublinhado nosso)

- 2.17** 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.³
- 2.18** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado deve ter-se por válido, por reunir os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.19** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora alega que não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho que permita ir ao encontro de um horário de trabalho que se enquadre entre as 8h30 e as 18h30, considerando as normas laborais e as condições contratualizadas, bem como que o pedido não é nem compatível com o regime de horário de trabalho e organização do serviço, concluindo que o mesmo não reúne os requisitos legais do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.20** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente 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

³ No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no nº 2 do artigo 56º e no nº 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: "Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, nº 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, nº 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, nºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este nº 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, nº 3, e 212º, nº 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do nº 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT."

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.

- 2.21** Ora, na intenção de recusa notificada ao trabalhador, a entidade empregadora não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções. Limitou-se a proferir considerações vagas, genéricas e conclusivas, sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos ou períodos.
- 2.22** Alega que o pedido da requerente não é enquadrável nos tempos de trabalho praticados nem compatível com a organização do serviço, dizendo que o horário que a trabalhadora pretende não existe, embora depois refira que existe um horário de full time entre as 9h30 e as 18h30, ou seja, a amplitude dada pela trabalhadora é passível de ser enquadrada nos horários existentes.
- 2.23** É de sublinhar que a organização dos tempos de trabalho pelo empregador deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial proteção do trabalhador, em razão da parentalidade, tanto mais que não implicam qualquer ausência do mesmo. Sucede o oposto, na medida em que o trabalhador que requer horário flexível, está obrigado a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou, ou seja, 8 horas diárias, sendo de salientar que os tempos de trabalho que compreendem o seu período normal de trabalho semanal, não sofrem alteração.
- 2.24** Na esteira do referido supra e 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. É esta a razão que justifica o afastamento do horário contido no contrato de trabalho das trabalhadoras/es com responsabilidades familiares.

- 2.25** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.26** 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 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 QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 30 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DE TURISMO DE PORTUGAL