

PARECER N.º 549/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 4508-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 06.10.2020 da entidade empregadora “...”, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., ..., a exercer funções na empresa supra identificada.

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador, datado de 03.08.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...) a desempenhar funções de ...,

(...), vem por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar as suas filhas, (...) e (...), nascidas em 27/05/2013 e 18/07/2016 respetivamente.

Considerando o disposto no artigo 56º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha:

período de início: 09:00h; período de termo: 13:00h (4 horas)

período de início: 14:00h; período de termo: 18:00h (4 horas)

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas), em média de cada período de quatro semanas e, que os descendentes habitam comigo em comunhão de mesa e habitação.

(...)”

1.3. A 25.09.2020, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)

Acusamos a receção da V/ missiva, através da qual solicita a prestação de horário de trabalho em regime de horário flexível, a qual mereceu a N/ melhor atenção.

Recordamos que, a V/ pedido e em função da V/ comodidade, o seu horário encontra-se fixado nos seguintes termos: período de início - 09:00h; período de termo - 13:00h; período de início:15:00h e o período de termo:19:00h e pretende agora ver tal horário alterado, considerando-se os seguintes períodos: período de início - 09:00h; período de termo - 13:00h; período de início - 14:00h; período de termo - 18:00h.

Sucede que, conforme bem sabe, é V. Exa. o único funcionário, que, no ..., desempenha as funções de ..., não tendo esta sociedade outro funcionário que o possa substituir, na V/ ausência.

Ora, atenta as funções que desempenha é, por diversas vezes, alocado a trabalhos no exterior, nomeadamente, às ... em curso, tarefa essa que não se coaduna nem se pode limitar ao horário que propõe.

Ainda, não podemos olvidar que o final do dia (pelo menos até às 19:00h) traduz-se num período de enorme importância no que às suas funções e intervenção respeita, porquanto, é neste mesmo período que geralmente ocorrem as reuniões de coordenação geral, as reuniões com a gerência, apresentação da monitorização do ... (análise de riscos, implementação, etc.), ..., entre outras reuniões de trabalho. Tais tarefas não podem, como sabe, serem transferidas para outro período, porquanto, é apenas este o momento em que os ... já não se encontram em ... e que é possível proceder-se à análise, relatórios e feedback, das tarefas e situações ocorridas durante o dia.

É, pois, a v/ presença indispensável em horário distinto ao que indica e as suas funções essenciais para o regular e adequado funcionamento da n/ atividade, sendo certo que, como começamos por esclarecer, não dispõe esta sociedade nos seus quadros, e no estabelecimento do ..., outro funcionário que possa desempenhar as v/ funções.

Assim, por exigência imperiosa do funcionamento desta empresa, e por impossibilidade de o substituir, vimos comunicar-Vos a n/ decisão de intenção de recusa da prática, por V/ Exa., de horário flexível, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

(...)"

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

"(...) notificado dia 25 de setembro de 2020 da resposta ao pedido de horário flexível, datado de 03 de setembro de 2020, vem respeitosamente, expor o seguinte:

Artigo 1º

O trabalhador, supra identificado ficou transtornado com a vossa decisão, pois não compreende a mesma, uma vez que em nada reduz as 08:00 horas de trabalho.

Artigo 2º

Pois, nos termos do artigo 57º nº 2 do Código do Trabalho, a entidade patronal apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Artigo 3º

Tendo em consideração a realidade da empresa e a forma como o trabalhador é valorizado, certamente não existe qualquer dificuldade da entidade patronal a substituir este.

Ainda assim,

Artigo 4º

Não corresponde à verdade que a entidade empregadora não tenha outro funcionário que possa substituir a ausência do trabalhador, pois o mesmo esteve ausente mais de 3 meses devido ao apoio familiar durante a pandemia e naturalmente foi substituído nas ... das quais era coordenador ...

Artigo 5º

Relativamente ao horário proposto não se coadunar com o horário das ..., também não corresponde à verdade, pois todas as ... na qual o trabalhador está afeto terminam a sua laboração entre as 17:00h e 18:00h.

Artigo 6º

Quanto às reuniões de coordenação com a gerência, que podem ocorrer a qualquer hora, não compreendo a necessidade de ocorrerem depois da jornada de trabalho.

Artigo 7º

O pedido para a flexibilidade de horário, não pode ser atendido como um capricho, mas sim uma necessidade, pois as escolas fecham mais cedo (conforme declaração em anexo) e o trabalhador não tem apoio familiar para ir buscar as filhas à escolas.

Artigo 8º

O trabalhador exerce funções na entidade patronal sem qualquer registo disciplinar, tem um comportamento exemplar, aliás a empresa bem sabe que quando foi necessário ir trabalhar para ... etc, durante meses, o trabalhador sem qualquer contrapartida, deixou a sua família e partiu nesse projeto, mas no presente existem responsabilidades familiares que não podem ser descuradas.

Artigo 9º

Tanto a Constituição da República Portuguesa como o Código do Trabalho preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal nos termos do artigo 59º da CRP, e o nº 3 do artigo 127º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do nº 2 do artigo 212º do CT.

Artigo 10º

Face ao supra exposto, agradeço encaminhamento para o CITE para a emissão de parecer legal; e,

Em conclusão:

a) O trabalhador é obrigado a exercer a flexibilidade solicitada nos dias que necessitar, até decisão final, porque não pode simplesmente deixar ao abandono as duas filhas, menores de 12 anos;

b) Deve assim, a entidade patronal rever a decisão e aceitar o pedido efetuado.

(...)”

1.5 - A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do Atestado da Junta de Freguesia da área de residência do requerente, com a composição do seu agregado familiar e cópia da declaração do estabelecimento de ensino das menores, com indicação do horário de funcionamento.

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 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

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

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 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 contexto descrito, o trabalhador apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo horário fixo, das 09h às 18h, com intervalo de descanso das 13h00 às 14h00.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento às filhas menores de 4 e 7 anos, que com ele vivem em comunhão de mesa e habitação, tendo necessidade de ir recolher as suas filhas na escola até às 18h30, hora de encerramento do estabelecimento, cujo horário sofreu ajustes de forma a que as crianças permaneçam nas respostas sociais o menor tempo possível e o estritamente necessário, de acordo com recomendação da DGS e da Segurança Social.
- 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.
- 2.16** 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.

2.17 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.*”

2.18 Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: “*Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.*”

2.19 Do exposto, extrai-se que 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.

2.20 Refira-se ainda, 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.

2.21 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.

2.22 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 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 do trabalhador se este for indispensável.

2.23 Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora alega que o requerente é o único funcionário que, ..., desempenha as funções de ..., não tendo o empregador outro funcionário que o possa substituir, em caso de ausência e refere que, atenta as funções que desempenha é, por diversas vezes, alocado a trabalhos no exterior, nomeadamente, às ... em curso, tarefa essa que não se coaduna nem se pode limitar ao horário que propõe. Acrescenta ainda que, o final do dia (pelo menos até às 19:00h) traduz-se num período de enorme importância no que às suas funções e intervenção respeita, porquanto, é neste mesmo período que geralmente ocorrem as reuniões de coordenação geral, as

reuniões com a gerência, apresentação da monitorização ... (análise de riscos, implementação, etc.), ..., entre outras reuniões de trabalho.

- 2.24** Da análise do processo resulta que o horário flexível apresentado difere do horário praticado, apenas no termo do período normal de trabalho, em que o trabalhador pretende sair às 18h00, em vez das 19h00, encurtando o intervalo de descanso para uma hora.
- 2.25** Do exposto, resulta que a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, na medida em que não junta qualquer elemento documental que comprove que o requerente é o único trabalhador habilitado a exercer as funções de ... e concomitantemente, não demonstra que é no período entre as 18h e as 19h que ocorrem as reuniões de trabalho com as várias entidades envolvidas nos projetos e nas ... e qual a razão de não ser possível o seu agendamento noutro período.
- 2.26** Acresce que, em sede de apreciação, o trabalhador alega que *“não corresponde à verdade que a entidade empregadora não tenha outro funcionário que possa substituir a ausência do trabalhador, pois o mesmo esteve ausente mais de 3 meses devido ao apoio familiar durante a pandemia e naturalmente foi substituído nas ... das quais era coordenador de segurança”* e quanto às restantes alegações refere que *todas as ... na qual o trabalhador está afeto terminam a sua laboração entre as 17:00h e 18:00h.* e que *“as reuniões de coordenação com a gerência, podem ocorrer a qualquer hora, não compreendo a necessidade de ocorrerem depois da jornada de trabalho.”*
- 2.27** Ora, tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie estas afirmações, o que nos remete para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade do trabalhador.

- 2.28** Desta forma, afigura-se-nos possível harmonizar o horário requerido e dar cumprimento à organização do serviço. 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.
- 2.29** 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.
- 2.30** 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 28 DE OUTUBRO 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.