

PARECER N.º 114/CITE/2021

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 322-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 05.02.2021, 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 a sua atividade na entidade supra identificada.

1.2. A trabalhadora em 27.12.2021 através da aplicação interna da entidade empregadora "...", solicitou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Boa noite,

Estou separada do pai da minha filha de 2 anos, há quase ano e meio, ficando eu com a guarda total da menina e durante este período de reabertura da loja em junho e devido à pandemia, já não tenho o apoio familiar que tinha e tem-me sido muito difícil conciliar de uma colega de trabalho. A logística tem sido desgastante. O pai, informático, trabalha por conta própria, sem funcionários, sem estar num cliente a 10 minutos de distância daqui como num a mais de 1h. Por isso nem sempre consigo contar com o apoio dele durante. Por estes motivos, tendo em conta ao Acordo Parental que assinei com o pai e de acordo com artigo 56.º do Código de Trabalho funções laborais e de mãe:

- *turno da manhã durante a semana para poder ir buscar a minha filha à creche*
- *2 fim de semana de folga por mês, o outros dois fica com o pai (Acordo Parental).*

Sei que este pedido tem de ser feito com uma antecedência de 30 dias (nem imaginam o quão difícil foi para mim tomar esta decisão possível, pois cheguei ao meu limite e por isso peço a vossa ajuda e compreensão.

Caso pretendam a cópia do Acordo Parental, enviarei sem problema.

(...)

1.3. Por correio registado de 15.01.2021, a entidade empregadora comunicou a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“ (...)

CARTA REGISTADA C/AR

ASSUNTO: Resposta ao v/pedido de alteração do horário de trabalho para o regime de horário flexível

Exma. Senhora ...,

Relativamente ao assunto identificado em epígrafe, acusamos a receção da v/ comunicação com o pedido nº 264, cujo conteúdo mereceu a n/ melhor atenção e relativamente à qual, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57º, nº 3 do Código do Trabalho, somos a comunicar a V. Exa. o seguinte:

- 1. Mediante comunicação recebida por esta Empresa, com o pedido n.º 264, veio V. Exa. solicitar a alteração do v/horário de trabalho para o regime de horário de trabalho flexível, ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho) por se tratar de trabalhadora com responsabilidades familiares, uma vez que tem uma filha menor a seu cargo, com 2 (dois) anos de idade, que alegadamente necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento.*



2. *Para tanto, alegou V. Exa., em síntese, que é mãe de uma menina de 2 (dois) anos de idade, que necessita do seu apoio, assistência e acompanhamento, visto que o pai da mesma, de quem se encontra divorciada, trabalha por conta própria sem horários fixos, competindo-lhe a si o exercício das responsabilidades da sua filha menor, não tendo apoio familiar, o que torna difícil conciliar as responsabilidades parentais com as responsabilidades profissionais.*
3. *Assim e pelas razões expostas no v/ pedido a que ora se responde, V. Exa. solicitou a alteração do v/horário de trabalho para o regime de horário flexível, para que dessa forma lhe seja possível acompanhar adequadamente a sua filha menor, nomeadamente para a ir buscar à creche e assim exercer as suas funções laborais e parentais, solicitando as seguintes alterações no seu horário de trabalho: atribuição do turno da manhã durante a semana e de 2 (dois) fins-de-semana de folga por mês.*
4. *A este respeito cumpre, antes de mais, referir que esta Empresa, na qualidade de v/ Empregadora, compreende naturalmente os motivos invocados por V. Exa. no pedido a que ora se responde e as dificuldades de ser mãe separada com a guarda total da menor, sendo certo que esta Empresa sempre procurou facilitar aos seus trabalhadores a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar.*
5. *Sucedo, porém, que por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento comercial onde V. Exa. presta o seu trabalho, não é possível aceder ao v/pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível, sendo, pois, intenção desta Empresa, na qualidade de v/ entidade empregadora, recusar o v/pedido de alteração de horário para o regime de horário flexível, pelos motivos e fundamentos que passaremos a expor.*
6. *Em primeiro lugar, importa referir que o horário solicitado por V. Exa. no v/ pedido a que ora se responde não constitui um horário flexível nos termos previstos no artigo 56º do Código do Trabalho, porquanto no seu pedido apenas indica os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário (turnos da manhã), no entanto, nos termos do artigo 56.º n.º 3, alínea b) do CT, é à Empresa que compete indicar esses períodos.*
7. *Na verdade, no caso sob análise, V. Exa. parece pretender, não a prestação de trabalho em regime de horário flexível como refere, mas sim uma alteração da prestação de*



trabalho em regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, turno da manhã, de segunda-feira a sexta-feira, com dois fins de semana de folga por mês.

8. *Em face do exposto, forçoso será concluir que o pedido apresentado por V. Exa. não constitui um pedido de horário flexível nos termos do art. 56º e 57.º do Código do Trabalho, mas sim um pedido de alteração da prestação de trabalho de regime de turnos rotativos para um regime de horário fixo, turno da manhã, de segunda-feira a sexta-feira, com dois fins de semana de folga por mês, pedido esse que, para além de carecer de fundamento legal, não pode ser aceite por esta Empresa, por não se coadunar com as exigências do funcionamento da empresa e do estabelecimento comercial onde V. Exa. presta trabalho, nem com as necessidades de organização do trabalho na loja em questão.*
9. *De todo o modo, ainda que o horário solicitado por V. Exa. fosse um horário flexível, existem motivos imperiosos do funcionamento da empresa e do estabelecimento onde V. Exa. presta trabalho que impedem a aceitação por parte da Empregadora do v/pedido de alteração para o regime de horário de trabalho flexível, senão vejamos:*
10. *Como é do seu conhecimento, o país vive atualmente uma situação de pandemia, ocasionada pela doença COVID-19, a qual tem vindo a afetar gravemente o normal funcionamento da Empresa e a dificultar toda a gestão de recursos humanos da mesma;*
11. *Com efeito, toda esta conjuntura extraordinária provocou uma situação de crise empresarial na Empresa, que apenas poderá ser ultrapassada mediante o esforço por parte de todos os seus Trabalhadores, por forma a que as Lojas da Empresa se mantenham em funcionamento, dentro da normalidade possível;*
12. *Em consequência, a pretensão de V. Exa. de lhe ser atribuído o turno da manhã durante a semana e 2 (dois) fins-de-semana de folga por mês, a ser aceite, impediria o normal funcionamento do estabelecimento no qual exerce a sua atividade, na medida em que iria causar graves perturbações no escalonamento do horário dos restantes Trabalhadores do estabelecimento em causa, constituindo mais uma sobrecarga para a organização da Empresa;*
13. *Desta feita, caso se admitisse a alteração do seu horário de trabalho nos termos pretendidos por V. Exa., esta Empresa, para dar resposta às necessidades de*



organização e funcionamento do estabelecimento comercial onde V. Exa. se encontra a exercer as suas funções, teria de suportar mais custos associados ao preenchimento do restante horário do estabelecimento, o que, neste momento, é absolutamente incomportável em termos económicos para a Empresa, não podendo esta suportar tal acréscimo de custos, especialmente no atual contexto de crise empresarial, que tem tido significativo impacto (negativo) na Empresa, sendo suscetível de colocar em risco a própria viabilidade da loja em questão, cujos resultados são já negativos, bem como dos respetivos postos de trabalho;

14. *Por tudo o exposto, o regime de horário flexível solicitado por V. Exa. não poderá ser aceite, em virtude de exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento em questão que obstam ao mesmo, nomeadamente por não ser possível conciliar esse regime de horário de trabalho flexível com a situação de crise empresarial que a Empresa está a atravessar atualmente, sendo que a prestação de trabalho nos termos solicitados prejudicaria gravemente o normal funcionamento do estabelecimento, podendo causar prejuízos graves e irreversíveis que colocariam em sério risco a prossecução da atividade e o funcionamento da loja, bem como a própria manutenção do estabelecimento em atividade, motivo pelo qual não é possível aceitar o v/pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível.*

15. *Em face do exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, vimos pela presente comunicar a V. Exa. que **é intenção desta Empresa, na qualidade de v/Empregadora, recusar o v/pedido de prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível nos termos solicitados, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e do estabelecimento em questão, nos termos e pelos motivos acima referidos.***

16. *Mais se informa V. Exa. que, querendo, poderá apresentar uma apreciação, por escrito, no prazo de 5 dias a contar da receção desta comunicação, nos termos do disposto no n.º 4 do ar. 57 do Código do Trabalho.*

Com os nossos melhores cumprimentos,

(...)"

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo

dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe à entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, 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 referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

conciliação da atividade profissional com a vida familiar [álínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

DO CASO EM CONCRETO

2.27. A trabalhadora requerente, **no seu pedido de trabalho em regime de horário flexível**, solicita, para prestar assistência à sua filha menor de 12 anos de idade, com 2 (dois) anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, um regime de trabalho em horário flexível compreendido no turno da manhã, solicitando ainda, folgas em dois fins-de-semana por mês.

2.28. Na **intenção de recusa**, a entidade empregadora, alega em suma, que:

- O pedido da trabalhadora não corresponde a um regime de trabalho em horário flexível, mas antes uma alteração de horário, na medida em que pretende um horário fixo;
- Caso fosse atribuído o horário solicitado à trabalhadora requerente, tal implicaria o normal funcionamento do estabelecimento, uma vez que iria causar graves alterações

no escalonamento do horário dos/as restantes colaboradores/as e conseqüentemente, causaria prejuízos, na medida em que teria de suportar mais custos associados ao preenchimento do restante horário do estabelecimento.

2.30. Reportando-nos à fundamentação da entidade empregadora no que respeita às exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir à entidade empregadora 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 trabalhador com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.31. Neste sentido, após análise ao circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, cumpre referir, desde já, que se entente que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador requerente, na medida em que a entidade empregadora apresenta alegações conclusivas, sem demonstrar como se concretizam.

2.32. Quanto ao primeiro argumento da entidade empregadora é que o pedido da trabalhadora não corresponde a um regime de trabalho em horário flexível, contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.20 a 2.24 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente pelas que se pretendeu atribuir ao trabalhador/a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – ex vi, artigo 212º do Código do Trabalho.

2.33. Quanto à gestão dos horários de trabalho, haverá a dizer que cabe à entidade empregadora na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas, que impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes decorrentes das relações laborais e que se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, pese embora não possam considerar-se de “*per se*” exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como dificuldades de

contexto que ao empregador compete racionalizar, gerir e otimizar.

2.34. O mesmo é dizer que cabe à entidade empregadora adaptar os recursos humanos disponíveis ao funcionamento da empresa, o que pressupõe a adoção das medidas necessárias para efetuar reajustamentos nos horários e procurar dentre as várias soluções legais e contratuais possíveis, as que entender por convenientes, para satisfazer as necessidades operacionais e, por outro lado, para cumprimento das normas legais aplicáveis na relação com o trabalhador e, entre as quais se incluem as normas de proteção da parentalidade que constitui um regime especial e consagra uma discriminação positiva dos trabalhadores abrangidos pela norma.

2.35. Limitar-se a mencionar considerações vagas e genéricas, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora, não demonstrando quais os horários que ficariam a descoberto com a atribuição do horário à trabalhadora, nem demonstrando a impossibilidade de substituir os trabalhadores com funções idênticas à da requerente, quando tal se justifique.

2.36. Apesar de a entidade empregadora ter junto os mapas dos horários existentes, o que deveria ter feito e não fez, era indicar quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pelo trabalhador.

2.37. Quer isto dizer que a entidade empregadora, não obstante o facto de se aferir dos mapas de turnos remetidos, quantas colaboradoras existem, deveria, ter indicado quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, e quais os turnos que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, assim como indicar quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de inviabilizar que outros/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções nos referidos turnos.

2.38. Por último, salienta-se ainda 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 proteção 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. A entidade empregadora 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 DA CITE EM 03 DE MARÇO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.