

## **PARECER N.º 215/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.

Processo n.º 1045-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico datado de 15.04.2021 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 funções na entidade supra indicada.

**1.2.** Por carta datada de 22.03.2021 e rececionada pela entidade empregadora em 23.03.2021, a trabalhadora submeteu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, pretendendo manter as 25 horas semanais, distribuídas de segunda a sexta-feira entre as 10h00 e as 15h00 ou das 11h00 às 16h00.

Alegou para o efeito que é mãe de dois menores com idade inferior a 12 anos de idade, de 9 (nove) anos e 2 (dois) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Informou ainda que o outro progenitor é ... e está sujeito a horários por turnos rotativos, sendo a requerente a única disponível para acompanhar os menores, nomeadamente, levar e buscar à escola bem como a acompanhá-los em consultas médicas.

Informou ainda que pretende menor o horário proposto até que os menores perfaçam 12 (doze) anos de idade, exceto se ocorrer uma alteração significativa das atuais circunstâncias de vida familiar, que se compromete a informar.

Informa ainda que à data pratica o horário de 25 horas semanais que a entidade empregadora tem alterado e distribuído conforme as necessidades dos clientes do

empregador onde prestam serviços de ..., que são variáveis, podendo ser de manhã, como de tarde e quase sempre repartidos, circunstância que não lhe permite fazer o acompanhamento que os menores necessitam.

**1.3.** Por carta datada de 01.04.2021 e remetida por correio registado em 07.04.2021, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa, que rececionou em 08.04.2021.

A entidade empregadora alega circunstâncias que entende serem suficientes para recusar o horário solicitado pela requerente, donde resumidamente se destacam:

- Que a trabalhadora requerente foi contratada para a prestação de um período normal de trabalho de 25 horas semanais, tendo prestado esse número de horas de trabalho em observância pelo horário estabelecido pelo empregador;

- Que no sector de atividade em apreço os trabalhadores são adjudicados à prestação da sua atividade junto de um ou mais clientes da empresa;

- Que desde o momento da admissão têm sido sucessivos os períodos de baixa e faltas injustificadas ao trabalho, nomeadamente:

- Baixa médica Junho 2018 até abril de 2019;
- Baixa médica 14 maio a 17 de maio 2019;
- Baixa médica 8 de julho a 11 julho 2019;
- Baixa médica 12 de julho a 15 de julho 2019;
- Baixa médica 12 de setembro a 16 de setembro 2019;
- Baixa médica 30 de setembro a 4 de outubro 2019;
- Baixa médica 2 de dezembro a 6 de dezembro 2019;
- Baixa Médica 6 dias em junho;
- Baixa Médica durante todo o mês de julho;
- Falta injustificada em 13 de agosto de 2020;
- Baixa médica 24 de outubro a 2 de novembro 2020;
- Baixa médica 3 de novembro a 8 de novembro 2020;
- Baixa médica 9 de novembro a 16 de novembro 2020;
- Baixa médica 17 de novembro a 19 de novembro 2020;
- Baixa médica 20 de novembro a 24 de novembro 2020;
- Baixa médica 25 de novembro a 1 de dezembro 2020;
- Baixa médica 22 de dezembro de 2020 a 5 de janeiro de 2021;

- Falta justificada em 11 de janeiro de 2021;
- Falta justificada em 13 de janeiro de 2021
- Falta justificada em 14 de janeiro de 2021;
- Baixa Médica dia 15 de janeiro de 2021;
- Baixa Médica 20 e 21 de janeiro de 2021;
- Baixa de 17 de março a 28 de março de 2021;
- Baixa a partir de 29 de março

- Que perante as ausências sucessivas acima identificadas e de duração indeterminada, mas que chegam a vigorar durante meses, a entidade empregadora teve de proceder à contratação de novos colaboradores para ocuparem o posto de trabalho da requerente e que aquando do regresso da requerente, o empregador encetou os melhores esforços de modo a compaginar o período normal de trabalho às necessidades da empresa, alocando-a aos clientes onde se revelava necessária a prestação de trabalho.

- Que neste momento, inexistem quaisquer clientes no qual sejam necessários serviços de ... no período indicado pela requerente: de segunda a sexta-feira, entre as 10h00 e as 15h00 ou as 11h00 e 16h00, motivo pelo qual, se verifica uma impossibilidade em conceder o horário flexível nos termos solicitados, porquanto não existem postos de trabalho disponíveis junto de clientes em que sejam necessários serviços de ... em tais horários e nos quais a requerente possa ser alocada.

- Que dos clientes do empregador com necessidade de prestação de serviços de ..., é possível que a requerente preste trabalho junto de um cliente no horário entre as 07h00 e as 12h00 (de segunda-feira a sexta-feira), não existindo quaisquer clientes nos quais pudesse ser alocada e que lhe permitisse cumprir o horário proposto das 10h00 às 15h00 ou das 11h00 às 16h00. Assim, o horário proposto acarreta sérios prejuízos porquanto não existe nenhum cliente com um horário compatível com o proposto pela requerente.

- Por fim, não será também possível substituir os outros trabalhadores que estejam a prestar funções junto de outros clientes do empregador porquanto os clientes demonstram uma preferência pelos trabalhadores que já aí laboram, atento o conhecimento de que já dispõem ao nível do funcionamento e logística do cliente, não mostrando abertura para eventuais trocas de funcionários. Uma troca de trabalhadores poderia comprometer as relações comerciais com os seus clientes, causando sérios prejuízos patrimoniais.

**1.4.** A trabalhadora, por carta datada de 12.04.2021, apreciou a intenção de recusa do empregador, na qual sinteticamente alega:

- Que a entidade empregadora sabe que o horário de trabalho consiste na determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como, dos intervalos e dos dias de descanso.

- Que inicialmente, as cinco horas diárias da trabalhadora eram distribuídas das 10h00/15h00 ou das 11h00 às 16h00, de segunda a sexta-feira e só porque nos últimos tempos o empregador tem vindo a pôr e a dispor do horário de forma discricionária é que a trabalhadora requerente teve de se socorrer do presente pedido.

- Que quanto ao cadastro de absentismo da trabalhadora onde apenas elenca uma única falta injustificada, que foi justificada, tendo indicado como faltas o período de junho de 2018 a abril de 2019, período em que a trabalhadora esteve ausente por licença de gravidez de risco clínico e de seguida no gozo de licença parental inicial, que as faltas entre 06 de junho e 31 de julho 2019 se deveram a uma intervenção cirúrgica e que grande parte das faltas referentes ao ano de 2020 devem-se a situações de isolamento profilático provocada pela pandemia COVID-19, ora provocadas pela própria ou por familiares, marido e filhos, faltas que foram comprovadas junto da entidade empregadora;

- Entende a trabalhadora requerente que o requerente quer é dispor do horário da trabalhadora, seja de manhã, à tarde ou à noite.

- Que há razoabilidade e possibilidade de a trabalhadora ser encaixada no horário solicitado, para o qual foi inicialmente contratada, reiterando assim, o horário solicitado.

## **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 dispondo 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/a 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 ao empregador 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 diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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/a trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea 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.

**2.27.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível num período compreendido entre as 10h00 e as 15h00 ou entre as 11h00 às 16h00, de segunda a sexta-feira, para prestar assistência aos seus filhos com 9 (nove) e 2 (dois) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Por outro lado, a entidade empregadora, apresentou intenção de recusa alegando exigências imperiosas do funcionamento, e no facto de entender que o pedido da trabalhadora não consubstancia um pedido de horário flexível.

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, 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.

**2.29.** Começando por analisar o pedido da trabalhadora, somos de entender que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.30.** Esta posição que já se encontra vertida no ponto 2.21 a 2.23, do presente Parecer tem igualmente sido defendida em diversos Pareceres da CITE. De facto, tem entendido esta Comissão que o regime de horário flexível, a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, permite sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, assim como faculta ao/a trabalhador/a a possibilidade de indicar os dias em que pretende beneficiar do descanso semanal obrigatório e complementar.

**2.31.** Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.32.** Quer isto dizer, que o empregador deve atribuir ao/à trabalhador/a uma amplitude que lhe permita escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, com respeito por certos limites, ou seja, dentro dos limites legais e contratuais, como seja o respeito pelos limites do n.º 4 do artigo 56.º do CT e o respeito pelo período de funcionamento do estabelecimento e que deverão ser respeitados pelo empregador aquando da elaboração do horário flexível.

**2.33.** Assim, cumpre referir que a trabalhadora apresentou a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, e ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.34.** Assim, analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, somos de entender que o empregador não demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que apesar de alegar não demonstra de que forma a atribuição do

horário solicitado compromete o normal funcionamento da empresa.

**2.35.** Ora, o que a entidade empregadora apresenta alegações meramente conclusivas sem concretizar como se chega a tais conclusões. O que a entidade empregadora deveria ter demonstrado era que, por um lado, não tem nenhum cliente onde possa integrar a trabalhadora requerente num horário compatível com o solicitado, o que não se verifica, e por outro, demonstrar que a trabalhadora não pode desempenhar funções nos clientes que detêm os horários que permitem à trabalhadora conciliar a atividade profissional com a vida familiar.

**2.36.** Mais, a entidade empregadora ao referir que os clientes demonstram uma preferência pelos trabalhadores que já aí laboram, não demonstra tal circunstância como ainda apraz referir que perante tal alegação, a entidade empregadora não estará a ter em conta uma situação de férias, doença ou outro que motive a ausência do/a trabalhador/a que desempenha funções nesses clientes, uma vez que estes terão de ser obrigatoriamente substituídos.

**2.37.** Por fim, a entidade empregadora, não indica quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de impedir que outros/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções noutros clientes, ou de que forma o horário flexível permite violar o acordo coletivo de trabalho.

**2.38.** Quanto ao absentismo da trabalhadora especificado pela entidade empregadora, importa esclarecer que o gozo de direitos relacionados com a parentalidade, nomeadamente licença por gravidez de risco clínico e licença parental em qualquer das suas modalidades não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho, motivo pelo qual não se pode concordar com a fundamentação do empregador.

**2.39.** Quanto às demais ausências indicadas pela entidade empregadora, cumpre referir que as mesmas não são consideradas exigências imperiosas ao funcionamento da empresa, ou tão pouco serão motivo para recusar o pedido da trabalhadora requerente.

**2.40.** Mais, 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.

**2.41.** Efetivamente a previsão constitucional do princípio da Igualdade consiste em tratar de forma igual o que é igual e de forma diferente o que é diferente. Neste sentido, o que está em causa não é o tratamento diferenciado em si, mas antes a irrazoabilidade da sua motivação e/ou a ausência de motivos que a justifiquem, o que no caso em apreço não se aplica, uma vez que a norma prevista no artigo 56.º do Código do trabalho deve ser vista como uma medida de ação positiva que se relaciona com o regime do artigo 27.º do Código do Trabalho.

**2.42.** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.43.** Saliente-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.** 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 DA CITE EM 12 DE MAIO DE 2021, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), 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.**