

PARECER N.º 239/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 1317-FH/2021

I – OBJETO

1.1. Em 07.05.2021, 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 de ...

1.2. Por carta datada de 12.04.2021, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...) Exmos. Srs.,

Venho por este meio solicitar, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, que me seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência ao meu filho de 5 meses, e até este completar 12 anos de idade.

Como é do conhecimento de V. Excias., exerço funções de ..., em regime de horário laboral rotativo, o meu marido, ..., com horário laboral de turnos rotativos também conforme declaração em anexo.

Face ao exposto, e tendo eu a necessidade de ter um horário compatível com o horário da creche do meu filho, conforme declaração em anexo, e uma vez 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 horário de trabalho, solicito a V. Excias, que se digne a ter em conta aquando da elaboração do meu horário e respectiva escala de serviço, que o mesmo fosse por favor, compreendido entre as 0800 e as 16h00 horas, de segunda a sexta-feira, passando assim a ser o descanso semanal ao sábado e domingo, e dispensa de serviço aos feriados motivada pelo fecho das creches. (...).”

1.3. Por carta datada de 01.05.2021, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da atribuição do horário flexível mediante aceitação de transferência individual e definitiva de local de trabalho da intenção de recusa e em caso de recusa, fundamentação da intenção de recusa, nos termos que se seguem:

“Assunto: Atribuição de regime de horário flexível e transferência (individual e definitiva) de local de trabalho

Exma. Senhora,

Acusamos a recepção do pedido para autorização de horário flexível, por nós recebido em 12-04-2021, e que mereceu a nossa melhor atenção.

Compreendemos a necessidade de ter um horário compatível com o horário da creche do seu filho, - conforme declarações juntas e analisadas - entre as 08:00 e as 16:00, em dias úteis apenas.

Sucede que o horário de trabalho que solicita (completamente administrativo, diga-se, para funções não operacionais) é totalmente incompatível para desempenho de funções no ... (...) que, como bem sabe, comporta funções críticas para ... a nível central, na ..., e não se compadece nem com horários fixos, nem com folgas e feriados fixos, o que prejudicaria de sobremaneira a operação de toda a equipa e da empresa, sendo imperativo que todos os ... entrem na rotatividade de horários e nas folgas rotativos, como adiante se demonstra na exposição de motivos.

Pretende assim, V. Exa., ser dispensada do regime de horários e folgas rotativos, contrariamente à laboração do sector em que a empresa opera, que é essencial para a ..., designadamente no

Impõe a recusa do mesmo, uma vez que os limites temporais indicados não visam qualquer variação nas oito horas de período normal de trabalho diário que deve prestar. Consideramos, assim, o requerimento inadmissível, por não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível - cf. artigo 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho.

Na verdade, não pretende V. Exa. prestar trabalho em horário flexível, pois de segunda a sexta-feira o horário será sempre o de abertura, com hora limite de entrada às 08:00 e hora limite de saída às 16:00. O pedido apresentado não consubstancia um pedido de trabalho em regime de flexibilidade, mas sim a alteração do horário de trabalho que passaria a ser necessariamente fixo de segunda a sexta-feira, com exclusão dos fins-de-semana e feriados, o que sempre seria totalmente injusto para a restante equipa, privilegiando-se uns em detrimento de outros (além de não ser horário flexível).

Ainda que assim não se entendesse, existem necessidades imperiosas de funcionamento do ... que impedem a concessão do horário flexível solicitado, o que não se verificará na loja de ..., para o desempenho das mesmas funções.

*Desse modo, indo ao encontro da pretensão apresentada por V. Exa. para atribuição do horário nos exactos moldes em que o solicita, e bem assim por razões de interesse da ... que adiante se indicam, e ainda porque não se verifica que tal implique prejuízo sério para V. Exa. (como legalmente definido), vimos ao abrigo do previsto no contrato individual de trabalho, nos n.ºs 1 e 5 do art.º 194.º e do n.º 1 do art.º 196.º, ambos do Código do Trabalho, e dos artigos 28.º e seguintes do Estatuto ... aplicável, **comunicar-lhe a transferência individual e definitiva do seu local de trabalho para a loja ..., sito na ..., mantendo a categoria profissional e as actuais funções de***

*Neste momento, a loja de ..., relativamente próxima, tem um acréscimo de necessidade de trabalho na área da Segurança. Neste contexto, **mostra-se adequada e necessária a sua transferência para este estabelecimento, como meio de lhe atribuir o horário conforme solicitado, das 08:00 às 16:00, de segunda a sexta-feira** (excluindo, portanto, fins-de-semana e feriados), o que permitirá otimizar recursos da Empresa. Note-se que a opção da loja de ... permitir-lhe-á fazer metade dos quilómetros que faz hoje na deslocação para o ... (nos percursos “casa-creche-...” vs. “casa-creche-...”, temos 26,5 e 13,3 quilómetros, respectivamente).*

Os imperativos do momento em ordem à prossecução de um esforço de adaptação da estrutura de ... das diversas lojas da ..., exigem, conjuntamente, um contexto particularmente evidente de exigências de reorganização e redefinição de colocações dos Elementos de ...

*A colocação dos Elementos de ..., no caso concreto, obedece ao **princípio do primado da satisfação das necessidades e interesse do serviço, e processa-se por escolha, independentemente de qualquer escala**. Tem ainda em consideração as qualificações técnicas, as qualidades pessoais e as exigências do cargo ou das funções a desempenhar, sendo certo que as normas de transferências são estabelecidas pela Direcção de Recursos Humanos.*

Nos termos dos artigos 28.º e seguintes do Estatuto do ..., elaborado em conjunto pela ... e pelo CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, aplicável ao contrato de trabalho entre as partes celebrado, determina-se assim a transferência de V. Exa., a título definitivo, para a loja de ..., a partir do próximo dia 01-06-2021, de acordo com horário definido para o desempenho das suas funções, que será conforme ao pedido inicial que nos fez chegar. (...).”

*

ANEXO

Exposição de Motivos

..., vem, no cumprimento do disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho (adiante CT), expor os motivos da intenção de recusa do requerimento apresentada pela trabalhadora ... para prestação do trabalho em horário flexível.

1.º. A trabalhadora ... é trabalhadora na empresa desde o dia 02-01-2018.

*2.º. A trabalhadora tem a categoria de ... e **presta funções no ...** (...), cujas instalações se situam na ...*

3.º. A relação de trabalho é regulada pelo contrato colectivo de trabalho celebrado entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, com última versão integral publicada no BTE, 1ª Série, n.º 22, de 15 de Julho de 2008, em diante designado por CCT, e pelo Estatuto do ...

4.º. No ... são praticados horários diversificados, tendo os ... a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da cláusula 11.ª do CCT, vigorando as escalas de horário por um período mínimo de um mês.

5.º. No ... os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois os estabelecimentos que o ... (todas as lojas da ... a nível nacional) estão abertos ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a cláusula 10.ª, n.º 1, alínea c) do CCT.

6.º. O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 Domingos por ano, dos quais 5 desses Domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao Sábado, em conformidade com a Cláusula 10.ª, n.º 1, alínea c) do CCT.

7.º. No regime de horários diversificados com 8 horas de trabalho diário, existem em regra três escalas de horários: o da abertura, focado no período da manhã e início da tarde; o intermédio, focado no período da tarde; e o de fecho, centrado no final da tarde e período nocturno em que as lojas se encontram abertas, e que o ... tem de acompanhar e dar apoio na ...

8.º. A trabalhadora é mãe de um filho menor, ..., de cinco meses de idade.

9.º. A trabalhadora presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção.

10.º Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da empresa e da loja que se encontram em situação idêntica à da trabalhadora.

11.º Em 12-04-2021, a trabalhadora apresentou um requerimento onde pretende que lhe seja atribuído horário em regime que apelidou de “flexibilidade” e a elaboração e afixação de horário de trabalho em período que lhe permita ir pôr e buscar o seu filho à creche, conforme documentação apresentada.

12.º **A trabalhadora requereu, especificamente, que lhe sejam garantidos o seguinte horário fixo: segunda-feira a sexta-feira (com exclusão expressa de dois dias da semana – Sábados e Domingos - e feriados sempre que os houver), das 08:00 às 16:00, sem qualquer cambiante.**

13.º Segundo o disposto no artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho, o trabalhador com um ou mais filhos menores de doze anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.

14.º Sendo que no regime do horário flexível, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art.º 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

15.º O horário flexível deve ser elaborado pela entidade patronal, e obedecer às seguintes condições (cf. art.º 56.º, n.º 3 do Código do Trabalho):

- i) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade da duração do período normal de trabalho diário;
- ii) 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;
- iii) Estabelecer um período para intervalo de descanso de duração não superior a duas horas.

16.º Da mera leitura do requerimento da trabalhadora resulta claro que o mesmo **não visa a atribuição de horário flexível, nos termos das condições legais atrás referidas, mas um horário fixo**, pois os limites temporais indicados – das 08:00 às 16:00 - **não permitem ao ... fixar um período de presença obrigatória** de duração igual a metade do período normal de trabalho diário e 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.

17.º De facto, os limites temporais indicados pela trabalhadora ... não permitem sequer uma variação de 30 minutos nas 8 horas de período normal de trabalho diário que a trabalhadora deve prestar, pelo que o seu requerimento é inadmissível, por não respeitar os requisitos legais para a atribuição de horário flexível.

18.º Caso assim não se entenda, passa a analisar-se a possibilidade de atribuição do horário pretendido pela trabalhadora, no ..., entre as 08:00 e as 16:00, correspondente, na prática, ao horário de abertura das lojas que ...

19.º *Atentas as circunstâncias que passarão a expor-se, a prestação de trabalho da forma requerida pela trabalhadora ... – correspondente apenas e só e em exclusivo ao horário de abertura, sem qualquer margem - é incomportável para a Empresa.*

20.º *De facto, as lojas que o ... e acompanha têm o período de abertura ao público entre as 09:00 horas e as 23:00 de segunda-feira a sábado e feriados, e das 9:00 horas às 22:00 aos Domingos (ao abrigo da lei excepcional motivada pela Covid-19 – normas DGS, de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 45-C/2021, de 30-04-2021, o período de abertura ao público verifica-se entre as 09:00 horas e as 21:00 aos dias úteis, e das 09:00 às 19:00 aos sábados, domingos e feriados).*

21.º *Quando da elaboração dos horários de trabalho dos ... do ..., é necessário ter em consideração as restrições em determinadas faixas horárias.*

22.º *De reforçar que, para além do número mínimo de ... no ... a considerar ao acompanhamento do fecho das lojas, é igualmente necessário assegurar que nas faixas horárias em que existem mais clientes em todas as lojas (das 18:00 às 20:30) o número de postos de trabalho dá resposta ao nível de serviço necessário para o bom funcionamento de todos os estabelecimentos.*

23.º *Existe uma necessidade de gestão rigorosa de horários entre as 17:00 e as 20:00, pois estas faixas horárias representam o momento em que mais clientes nas lojas são vigiados pelo ..., sendo maior a impossibilidade de afectar recursos humanos, o que põe em causa a actividade da ... no ... e a segurança das lojas.*

24.º *Em virtude de existirem postos de trabalho que têm de ser assegurados, e de os ... terem folgas, férias, baixas, doença, etc., importa assegurar a disponibilidade para a realização dos horários de fecho em vigilância às lojas, de modo a garantir a observância dos parâmetros supra referidos.*

25.º *De salientar que mesmo para os ... com disponibilidade horária total ou horário de fecho que acompanha o das lojas, existem sempre folgas, férias, baixas e doença a considerar.*

26.º *E se o ... não possuir um conjunto de ... que assegure essas mesmas folgas, férias, baixas e doença, toda a actividade e operação se segurança e vigilância fica comprometida.*

27.º *Esta circunstância de situações em que não há ... suficientes no ... por virtude do eventual deferimento do requerimento apresentado pela trabalhadora aqui requerente, verifica-se nos horários intermédios, fechos e fins-de-semana (e feriados).*

28.º A ter lugar a situação de não haver ... em número suficiente no ... (local em que a ... desempenha funções), implicará risco para a actividade e sobrecarga para a restante equipa.

29.º A ser concedido o horário flexível requerido, o ... não teria o número de ... disponíveis para realizar horários de fecho e fins-de-semana.

30.º Considerando a hipótese de ter em simultâneo vários ... de férias, de folga, de baixa ou em doença, a resposta às necessidades de segurança remota das lojas fica ainda mais comprometida.

31.º Note-se o Doc.º 1 que se junta, dando-se por integralmente reproduzido para todos os efeitos legais, donde se extrai o enquadramento mapeado e horário de toda a equipa do

32.º Nos termos do mesmo, verifica-se de forma clara os tempos que a trabalhadora ... deixaria a descoberto, caso saísse dos horários em que está inserida, sendo inserida apenas do horário fixo das 08:00 às 16:00, de segunda a sexta-feira, excluindo fins-de-semana e feriados.

33.º A empresa esclarece ainda que, sendo sensível à situação pessoal da trabalhadora requerente, propôs que a mesma informasse atempada e previamente das escalas e turnos do cônjuge para, sempre que possível, conciliar a escalas de ambos, e atribuir-lhe o horário conforme solicitado, o que recusou.

34.º O horário tipo é de sete semanas, regressando todos os ... à semana 1 logo que concluídas, e assim sucessivamente, sendo certo que todos os ... fazem rotação de WST de forma periódica.

35.º Sucede que a trabalhadora requerente alega que o cônjuge trabalha 24 horas por dia, 7 dias por semana, 30 dias por mês, 365 dias por ano, sem cessar, o que, como se sabe, é inaceitável, ilegal e não procede. Pois mesmo nas escalas de turno dos estabelecimentos ..., os ... sabem de antemão as escalas a que estão alocados. A ser verdade o que a trabalhadora requerente alega sobre os horários do cônjuge, como poderia a Direcção Geral dos ... cumprir a lei quanto a dias de férias, folgas e descanso e entre jornadas de trabalho?

36.º Sublinhe-se, por isso, que a empresa está aberta a conciliar os horários de trabalho da trabalhadora requerente e do cônjuge, para que o filho menor possa ser entregue na creche de manhã, e sair ao final do dia, sem prejuízo da conciliação da vida familiar e profissional.

37.º A flexibilidade requerida e solicitada pela trabalhadora ... implica a prestação de trabalho não sujeita à rotatividade de horários, apenas de segunda a sexta-feira, apenas entre as 08:00 e as 16:00, excluindo fins-de-semana e feriados.

38.º Sobre esta matéria, **tem a CITE entendido em diversos pareceres que a alteração da organização do tempo de trabalho, na medida em que implique a criação de horários não rotativos, quando essa é**

condição essencial para o funcionamento da empresa ou serviço, como decorre da recusa da empresa (para o ..., sublinhe-se), é motivo atendível para esta recusar a pretensão da trabalhadora.

39.º Atento o exposto, a empresa fundamenta a recusa do pedido formulado pela ... em razões imperiosas ligadas ao funcionamento do ..., alegando, para esse efeito, que os estabelecimentos que o ... tem atendimento ao público das 09:00 às 21:00 horas de segunda a sexta-feira, e das 09:00 às 19:00, aos dias não úteis (em regime Covid-19, mas mais alargado fora desse âmbito, o que estará para muito breve – cf. Resolução do Conselho de Ministros n.º 45-C/2021, de 30-04-2021), e por esse motivo necessita de laborar em regime de horários rotativos, com folgas rotativas, condição imprescindível para a garantia do seu funcionamento, e motivo para a recusa da pretensão da trabalhadora, cujo deferimento implicaria, necessariamente, a desvirtuação da organização do tempo de trabalho estabelecida.

40.º A ... tem intenção de recusar o requerimento apresentado pela trabalhadora ..., nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

41.º Não obstante, a empresa quer ir ao encontro do pedido apresentado pela trabalhadora requerente, da forma que melhor concilie a actividade e a vida familiar.

42.º Não é de todo justo que a restante equipa trabalhe todos os dias do mês, e a trabalhadora afirme não poder fazê-lo, pois o cônjuge trabalha 365 dias por anos, sem cessar, aos fins-de-semana e feriados, 24h/24h.

43.º Mais se refira que a trabalhadora requerente já trabalhou aos sábados, domingos e feriados, em todos os horários, a par do cônjuge, tendo, por isso, conseguido concretizar esse horário de trabalho, apesar de argumentar que não o pode fazer, atendendo à actividade profissional daquele – ...

44.º Também nesse sentido, será requerido à Direcção geral dos Serviços ..., informações detalhadas sobre a elaboração dos horários de trabalho dos seus guardas prisionais, abrangendo as escalas, os turnos, as folgas e as férias.

45.º De todo o modo, e nos termos legais, **a ... irá ao encontro da pretensão apresentada pela trabalhadora ..., para atribuição do horário nos exactos moldes em que o solicita**, e bem assim por razões de interesse da ... que adiante se indicam, e ainda porque não se verifica que tal implique prejuízo sério para a trabalhadora (como legalmente definido), indo ao abrigo do previsto no contrato individual de trabalho, nos n.ºs 1 e 5 do art.º 194.º e do n.º 1 do art.º 196.º, ambos do Código do Trabalho, e dos artigos 28.º e seguintes do Estatuto do Elemento de ... aplicável, **comunicar à trabalhadora ... a transferência individual e definitiva do seu local de trabalho para a loja ..., sito na ..., mantendo a categoria profissional e as actuais funções de ...**

46.º Neste momento, a loja de ..., relativamente próxima, tem um acréscimo de necessidade de trabalho na área da ... Neste contexto, **mostra-se adequada e necessária a transferência da trabalhadora ... para este estabelecimento, como meio de lhe atribuir o horário conforme solicitado, das 08:00 às 16:00, de segunda a sexta-feira (excluindo, portanto, fins-de-semana e feriados)**, o que permitirá otimizar recursos da Empresa. Note-se que a opção da loja de ... permitir-lhe-á fazer metade dos quilómetros que faz hoje na deslocação para o ... (nos percursos “casa-creche-...” vs. “casa-creche-...”, temos 26,5 e 13,3 quilómetros, respectivamente).

47.º Os imperativos do momento em ordem à prossecução de um esforço de adaptação da estrutura de ... do ... com as diversas lojas da ..., exigem, conjuntamente, um contexto particularmente evidente de exigências de reorganização e redefinição de colocações dos Elementos de

48.º A colocação dos Elementos de ..., no caso concreto, obedece ao **princípio do primado da satisfação das necessidades e interesse do serviço, e processa-se por escolha, independentemente de qualquer escala**. Tem ainda em consideração as qualificações técnicas, as qualidades pessoais e as exigências do cargo ou das funções a desempenhar, sendo certo que as normas de transferências são estabelecidas pela Direcção de Recursos Humanos.

49.º Nos termos dos artigos 28.º e seguintes do Estatuto do Elemento de ..., elaborado em conjunto pela ... e pelo CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, aplicável ao contrato de trabalho entre as partes celebrado, determina-se assim a transferência da trabalhadora ..., com 30 dias de antecedência e a título definitivo, para a loja de ..., a partir do próximo dia 01-06-2021, de acordo com horário definido para o desempenho das respectivas funções de ..., dentro da mesma categoria profissional, que será conforme ao pedido inicial que fez chegar ao ...

1.4. Por cartada datada de 04.05.2021, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se resume:

- O horário de trabalho solicitado (8h-16h), é praticado no ... (...) desde que a trabalhadora iniciou atividade e prevê o desempenho das funções adequadas ao ..., uma vez que o horário solicitado não a dispensa de desempenhar as funções que sempre foram desempenhadas e que continuam a ser, nesse horário; As funções críticas para a ... a nível central, continuarão a ser por si desempenhadas, como sempre fez, nesse horário;
- A laboração do sector em que a empresa opera ainda que essencial para a ..., não pode sobrepor-se aos direitos fundamentais dos trabalhadores, designadamente no artigo 56.º do Código do Trabalho.
- Os limites temporais indicados enquadram-se nos horários praticados no ..., sendo o horário 8h-16h, parte integrante dos horários praticados pela equipa no ...; Contém um período de presença obrigatória, períodos de início e termo, sendo o período de descanso (30 minutos), flexível, de acordo

com o praticado e regulado, na nossa atividade profissional, pelo que respeita os requisitos legais do artigo 56.º n.º 3 do Código do Trabalho;

- O pedido apresentado consubstancia um pedido de trabalho em regime de flexibilidade, como aliás faz jurisprudência o acórdão relativo ao processo 3824/18.9T8STB.E1, de 07/11/2019, do Tribunal da Relação de Évora;

- O pedido formalizado não pode considerar-se injustiça ou privilégio em relação a outros membros da equipa, antes o exercício de um direito extensível a todos, que assim preencham os requisitos legais e o formalizem;

- As necessidades imperiosas de funcionamento do ... ficam asseguradas no que ao desempenho da trabalhadora diz respeito, uma vez que a trabalhadora irá desempenhar as funções que sempre desempenhou, num horário praticado no ... desde a sua génese, praticado também por outros ...;

- Considera a trabalhadora que a transferência individual e definitiva do seu local de trabalho para a loja ..., implica prejuízo sério para si, uma vez que o serviço no ... é claramente diferenciado do da ... em loja, sendo o ... o pináculo no que diz respeito à carreira de ... no ... Estando esta proposta de transferência intrinsecamente associada ao pedido de horário flexível, e constituindo para si uma penalização em termos de progressão na carreira, rejeita a trabalhadora, liminarmente a transferência que lhe é apresentada, com base no exposto no ponto 5 do art. 56.º do Código do Trabalho.

- A trabalhadora formalizou o pedido de horário flexível em 20.01.2021, conforme documentação anexa, pedido que foi aceite e que permitiu efetuar o horário das 8h-16, desde então, o que comprova a exequibilidade do solicitado. Realizou novo pedido em 12.04.2021, para clarificar a questão dos feriados, após debater essa questão com os recursos humanos, e com a anuência dos mesmos, conforme documentação anexa. Compreenderão que é com surpresa que a trabalhadora que vejo o que deveria ser apenas a clarificação de um aspecto específico do meu pedido, torna-se num novo pedido, e desta feita indeferido por vós, quando na sua génese é igual ao primeiro, que foi deferido.

- Não havendo claramente entendimento entre as partes, quer relativamente ao pedido de horário flexível, quer quanto à ordem de transferência para outro local de trabalho, afigura-se necessário o envio do processo para apreciação pela CITE;

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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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

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 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. No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora que é mãe de uma criança menor de 12 anos de idade, indica que pretende que lhe seja elaborado, um horário compreendido entre as 8h e as 16h, de segunda a sexta-feira, em dias úteis. Por sua vez, a entidade empregadora comunica a aceitação do horário solicitado, referindo que para tal, terá de transferir individual e definitivamente a trabalhadora do seu local de trabalho. Apresenta ainda o empregador, fundamentos em motivos imperiosos do funcionamento do seu serviço, para justificar a intenção de recusa ao pedido realizado, no local de trabalho atual da trabalhadora.

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. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.30. Começando por analisar a (in) admissibilidade do pedido da trabalhadora, em virtude de ter solicitado um horário que na sua execução é fixo, somos de entender que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.31. 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.

2.32. Aliás, realizar, como parece pretender o empregador, uma leitura exclusivamente literal do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem permitir a indicação de uma amplitude fixa dentro da flexibilidade horária, será admitir que o regime de horário flexível não é exequível para os/as trabalhadores/as inseridos em regime de turnos sucessivos.

2.33. Em rigor, ao abrigo dessa interpretação literal do artigo 56.º do CT, um/a trabalhador/a pode não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, pelo que, nos trabalhos organizados em regime de turnos sucessivos, o/a trabalhador/a poderia entrar e sair a horas diversas daquelas que estão programadas, desorganizando e desvirtuando os tempos de trabalho, criando sempre motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizam a atribuição do regime de horário flexível.

2.34. De facto, ao interpretar dessa forma, somos levados a concluir que o regime de horário flexível não é praticável em trabalhos organizados em regime de turnos sucessivos e/ou sequenciais, o que significaria afastar este regime para estes/as trabalhadores/as, e, portanto, violar o Princípio Constitucional da Igualdade.

2.35. Com efeito, também por este motivo, se deve entender que o/a trabalhador/a pode, ao abrigo do horário flexível, solicitar uma execução fixa do seu horário, prescindindo dessa forma, das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.36. Sobre esta posição, importa ainda referenciar 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.º 56º, nº 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.”

2.37. Passando a analisar os motivos imperiosos do funcionamento do serviço invocados pelo empregador, somos de entender que o circunstancialismo factual descrito, não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

2.38. De facto, a entidade empregadora limita-se a apresentar a forma como o ... se encontra organizado, as tarefas desempenhadas pelos/as ... e a sua importância, de forma vaga, genérica e conclusiva, sem alegar e demonstrar como chega a tais conclusões.

2.39. Ora, o que em nossa opinião, a entidade empregadora 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 pela trabalhadora.

2.40. Ou seja, afigura-se que o empregador deveria ter explicado, nomeadamente quantos/as trabalhadores/as ... existem no serviço, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para cada um dos três turnos e quais os períodos 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 nesses turnos.

2.41. Esta justificação toma particular relevância na medida em que a trabalhadora desempenha as suas funções dentro do horário solicitado desde meados de janeiro de 2021, não resultando do processo que se tenha verificado qualquer constrangimento na prática do horário até aqui.

2.42. No que reporta à alegação de que a atribuição do horário flexível constitui uma injustiça para os outros/as trabalhadores/as, enfatiza-se que a atribuição do horário flexível não constitui um tratamento preferencial, mas antes o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que a entidade empregadora tem o dever de promover.

2.43. De facto, 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.

2.44. Com efeito, o direito a trabalhar em regime de horário flexível para pais/mães com filho/a(s) menores de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, impõe 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 e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.45. Uma última nota, relativamente à decisão do empregador em transferir a trabalhadora de local de trabalho.

2.46. Ora, resulta expresso da alínea b) do n.º 1 do artigo 194.º do Código do Trabalho que o empregador pode transferir o/a trabalhador/a para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente quando outro motivo do interesse da empresa exiga e a transferência não implique prejuízo sério para o/a trabalhador/a.

2.47. Neste sentido, sempre se dirá que o empregador tem o direito, por motivos de **interesse da empresa**, de transferir a trabalhadora de local de trabalho.

2.48. Ocorre que no caso em apreço, se afere que tal transferência não está relacionada com os interesses da empresa, mas antes com o pedido da trabalhadora para laborar em regime de horário flexível.

2.49. Ora, se por um lado, entendemos como positivo, a proposta de transferir a trabalhadora para outro local de trabalho com vista à atribuição de um horário que lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por outro, não se nos afigura legítimo, quando essa transferência resulta como consequência de um pedido de trabalho em regime de horário flexível.

2.50. Na prática, o que se pretende transmitir é que, se por algum motivo não fosse possível à trabalhadora desempenhar as suas funções no seu local de trabalho atual e dentro do horário proposto,

entender-se-ia, a proposta de alteração do local de trabalho como positiva.

2.51. Todavia, tendo-se aferido que inexistem motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a prática do horário solicitado e bem assim, continuar a desempenhar as suas funções no seu local de trabalho atual, afigura-se que estando a transferência de local de trabalho intrinsecamente ligada ao pedido de horário flexível da trabalhadora, a mesma pode constituir uma retaliação pelo exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o que poderá constituir uma violação do disposto na alínea a) do artigo 129.º do Código do Trabalho, bem assim, como constituir eventual discriminação em função da parentalidade, em virtude do gozo de direitos relacionados com a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, em concreto, horário flexível – artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho.

2.52. Salienda-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 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. Não se tendo verificado exigências imperiosas do funcionamento do serviço e estando a transferência ligada ao exercício do direito a trabalhar em regime de horário flexível, entende-se que a transferência do local de trabalho da trabalhadora pode constituir violação da alínea a) do artigo 129.º do Código do Trabalho e prática discriminatória nos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho, pelo que se recomenda que a entidade empregadora reconsidere a decisão de transferir a trabalhadora.

3.3. 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, 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 27 DE MAIO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.