

PARECER N.º 293/CITE/2022

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 1110-FH/2022

I – OBJETO

1.1. Em 05.04.2022, foi remetida à CITE, por carta registada, da entidade empregadora ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., auxiliar de produção a exercer funções no controlo de qualidade.

1.2. A trabalhadora, por carta datada de 09.03.2022, rececionada a 10.03.2022, apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

“(...) ..., auxiliar de produção e a exercer funções no controlo de qualidade, na instituição que Vossa Excelência superiormente dirige, nos termos do disposto do artigo 56.º do Código de Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar que seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos, pelo período de seis anos com o seguinte horário de trabalho:

Das 9 horas às 13 horas (manhã),

Das 14 horas às 18 horas (tarde).

Sendo o período de pausa diária das 13 horas às 14 horas.

De salientar, que o pedido deste regime está associado, ao facto de exercer funções no horário das 14.45 horas às 00.15 horas; à troca de horário, para horário rotativo do meu

companheiro, e ao facto da bebé estar com 7 meses e iniciar a Creche. Sendo incompatível o horário de trabalho atual.

Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

Pelicanos, 9 de Março de 2022. (...)

1.3. Em 28.03.2022, a entidade empregadora apresentou a sua intenção de recusa, rececionada na mesma data, que se transcreve:

“ (...) Vimos pela presente acusar a receção do pedido efetuado por V, Exa., recebido via postal registada no passado dia 10 de março de 2022, o qual mereceu a n/ melhor atenção, que nos informava da intenção de V.Exa. de alterar o seu horário de trabalho para o horário das 09h00 às 18h00.

Não desconhece esta empresa os princípios constitucionais vertidos nos artigos 59.º e 68.º da Lei Fundamental, que prescrevem a conciliação da vida profissional com a vida familiar, sendo essa, aliás, uma preocupação constante desta empresa.

Lamentamos, porém, ter de comunicar a V Exa, que é intenção desta empresa recusar o seu pedido, pelas razões que melhor se aduzem infra:

I. DO PEDIDO DE ALTERAÇÃO DE HORÁRIO

1. *Em primeiro lugar, atente-se no dispositivo legal que legitima o pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares:*

"1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos

2 - Entende-se por horário flexíveis aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - 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. *Em bom rigor, e compulsados os termos do pedido efetuado por V. Exa., parece forçoso concluir que o pedido apresentado não se refere a um "horário flexível" nos termos legalmente descritos, mas, antes, a um novo horário de trabalho;*
3. *Ora, tem sido entendimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) que a indicação pelos trabalhadores 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 pode 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, naturalmente, o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como resulta da alínea b) do n.º2 do suprarreferido preceito legal;*
4. *No pedido efetuado por V. Exa., é solicitada a alteração do seu horário de trabalho para o horário central das 09h00 às 18h00;*
5. *O pedido apresentado por V. Exa. apresenta, assim, uma rigidez que se traduz no horário de trabalho fixo, das 09h00 às 13h00 (parte da manhã) e das 14h00 às 18h00 (parte da tarde);*
6. *Daqui desde logo se afere que o pedido efetuado por V.Exa. não configura um qualquer horário flexível, mas, ao invés, um pedido de um horário fixo sem qualquer consideração pelo que foi acordado em sede de contrato de trabalho;*
7. *Recorde-se que o que foi convencionado por contrato individual de trabalho, com V. Exa. foi que se obriga a prestar “40 (quarenta) horas de trabalho por semana, distribuídas por 5 (cinco) dias de trabalho, no horário diário das 14:30 às 19:30 e das 20:00 às 23:00 (...);”*
8. *Ou seja, foi contratualizado um regime de turnos fixo;*
9. *Assim, desde já se elucide, o horário flexível pressupõe que, pelo empregador, sejam definidas «faixas temporais» (ou «faixas de variação») para o início e termo do trabalho normal diário - cada uma com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário - e que, dentro dessas faixas, o trabalhador possa livremente escolher quando se apresenta ao trabalho e quando lhe põe termo;*
10. *Com efeito, no regime em presença, não é à trabalhadora, i.e., a V. Exa. que cabe escolher a amplitude das horas (das 09h00 às 18h00, com 1 hora de intervalo de descanso das 13h00 às 14h00, no seu caso) em que está disposta a trabalhar e, depois, seria a empresa que teria de elaborar um horário dentro dessas horas por V. Exa. escolhidas...*
11. *Não é, todavia assim que funciona o regime;*
12. *Quem tem de definir esse limite de horas não é a trabalhadora.*

13. *Nesse sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de Lisboa, em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que "Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho, mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei. Não é o caso dos autos, uma vez que a R pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia definir os dias em que pretende trabalhar — o horário flexível diz respeito aos limites diários."; (sublinhado nosso)*
14. *Esta empresa não determinou sequer as faixas de variação de início e termo do período normal de trabalho (doravante PNT), estando já V.Exa. a escolher um qualquer horário de trabalho (note-se o disposto no artigo 57.^o do Código do Trabalho quanto ao procedimento que a lei determina que o trabalhador deve seguir para solicitar o "horário flexível": ali nunca se refere que o trabalhador deve indicar, fixar ou sequer sugerir o concreto horário que pretende. Pois que, como resulta do regime, quem fixa o horário é a empresa. E, depois de saber dessa solicitação do trabalhador, a empresa deverá fixar as faixas de variação em que o trabalhador pode iniciar e terminar a sua prestação de trabalho);*
15. *Em bom rigor, aplicando corretamente o regime legal ao horário proposto por V. Exa., a empresa teria de determinar uma faixa de variação para o início do trabalho, com duração não inferior a um terço do PNT diário;*
16. *Ora, um terço do PNT diário corresponde a 2,67 horas (ou 160,2 minutos)} o que significa que, aplicando o regime legal, V.Exa. teria a faculdade de entrar ao serviço em qualquer momento entre as 14h30 e as 17h10 ...*
17. *No seu caso, tendo em conta o horário atual, em que o PNT é de 8 horas com início às 14h30, não é possível à empresa indicar faixas de variação de início do tempo de trabalho tendo em conta esse horário de início, uma vez que V. Exa. escolheu já previamente um horário entre as 09h00 e as 18h00, Ou seja, escolheu, sem mais, um novo horário de trabalho;*
18. *Só esta pretensão, sem tampouco se abordar o horário de saída, é incompatível com o regime de horários praticados na secção em causa;*

II. DA INDICAÇÃO DO PRAZO PREVISTO DE DURAÇÃO

19. *Nos termos do disposto no artigo 57.^o n.^o 1, al. a), do Código do Trabalho, um dos elementos a constar do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível é a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
20. *Sucede, porém, que, e analisado o seu pedido, V. Exa. indica um prazo previsto de duração das circunstâncias de seis anos;*

21. *Não obstante a indicação do prazo previsto constituir o único requisito legalmente colmatável, e podendo o seu limite atingir os 12 anos, a verdade é que o mesmo se apresenta, s.m.o., como manifestamente desajustado;*
22. *Até porque, no limite, não sabe nem tem como saber se o companheiro de V. Exa. continuará no mesmo trabalho ou, sequer, no mesmo regime de turnos rotativos;*

III. DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA E DA INDISPENSABILIDADE DA TRABALHADORA

23. *Como é do conhecimento a entidade empregadora tem como atividade principal desenvolvida a importação e exportação de grande variedade de mercadorias; conceção, desenvolvimento, personalização e distribuição de produtos promocionais; apoio técnico à criação e desenvolvimento da atividade de empresas industriais, comerciais e de serviços no âmbito nacional e Internacional, nomeadamente a prestação de serviços de gestão, logística, marketing, cobrança de créditos, consultoria e serviços de natureza contabilística e económica; atividade de promoção e prospeção de mercados; comércio por grosso ou a retalho;*
24. *V.Exa integra a Secção de Controlo de Qualidade da Produção, na qualidade de operadora de produção;*
25. *integra o escopo das funções desempenhadas por Exa. o acompanhamento do turno e realização de inspeções ao longo do processo produtivo, por máquina, acompanhando a personalização dos artigos;*
26. *Está pois V.Exa. integrada no turno da tarde da referida secção, a qual conta com poucos colaboradores apenas dois atualmente, designadamente V.Ex.^a e a colaboradora ... (no turno 1 das 18h às 2h30 e no turno 2 das 14h30 às 23h)*
27. *Pelo que, como facilmente se percebe, a sua saída do turno acarretaria prejuízo, fazendo perigar a produção, nesse turno;*
28. *Prejudicando, por seu turno, o serviço prestado pela entidade empregadora aos seus clientes;*
29. *Assim devido a exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora e, cumulativamente, por o desempenho de trabalho por V. Exa. ser Insubstituível atendendo à sua categoria profissional, e qualificações, tem o pedido por V. Exa. formulado de atribuição de horário flexível de ser recusado; Acresce que,*
30. *V. Exa. demonstrou ser uma aposta nesta empresa, tanto que passou a trabalhadora efetiva, em pleno período pandémico, e mesmo sabendo esta empresa das limitações naturais e legais que teria em virtude de gravidez, amamentação, etc., sempre pugnando pelos seus direitos e sem nunca os descurar;*

31. *V.Exa. desempenha funções relevantes contendentes com o controlo de qualidade, nomeadamente o acompanhamento do turno e a realização de inspeções ao longo do processo produtivo, por máquina, acompanhando a personalização dos artigos;*
32. *Concretamente, se esta entidade empregadora acesse a este pedido de V. Exa., o período que medeia entre as 18h00 e as 23h00 não ficaria convenientemente assegurado, atendendo ao supra exposto, designadamente ao diminuto número de trabalhadores (apenas 2) integrados no turno da tarde da secção em apreço.*

Em face de todo o exposto, não se mostra viável para a empresa, correntemente, sem esta colocar em causa as exigências imperiosas do seu funcionamento, deferir o pedido de horário apresentado por V. Exa.

Mais informamos que, querendo, poderá V. Exa. pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta comunicação. Decorrido aquele prazo, o processo será enviado para apreciação para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para correspondente emissão de parecer. (...)

1.4. Em 01.04.2022, pela trabalhadora foi apresentada apreciação à intenção de recusa, rececionada na mesma data, constituída por fls. 1, 2, 4 e 5, afigurando-se que está em falta a fls.3 (tendo sido solicitado ao empregador a sua junção, o que até à presente não ocorreu), transcreve-se o conteúdo do requerimento como recebido:

“(...) ..., Residente em (...), titular do C.C. (...), NIF: (...), tendo celebrado com a empresa ..., um contrato de trabalho em 15 de fevereiro de 2019 exercendo as funções de auxiliar de produção, veio nos termos do disposto no art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar a V.Exas que lhe fosse atribuído um regime de horário flexível em 9 de março de 2022.

No seu pedido de horário flexível a trabalhadora, auxiliar de produção, no momento a exercer funções no controlo da qualidade, veio solicitar que lhe fosse atribuído um regime de horário flexível, para prestar assistência e auxílio à sua filha de 7 meses, menor, pelo período de 6 anos, indicando para o efeito o horário de trabalho pretendido, isto é, das 09h00 às 13h00 (parte da manhã) e das 14h00 às 18h00 (parte da tarde).

Notificada da resposta dada por V. Exa., no dia 28 de março, ao pedido solicitado pela trabalhadora, onde se informa da decisão de recusa do pedido de horário flexível formulado pela mesma, face ao exposto, e tomando posição vem dizer o seguinte:

Referem V. Exas que, o pedido apresentado pela trabalhadora não se refere a um horário flexível, mas sim a um novo horário de trabalho.

Referem ainda que o pedido efetuado pela trabalhadora consubstancia um horário ex novo a cumprir das 09h00 às 18h00, o qual implica um horário de trabalho fixo.

Afirmam que tal pedido não é um horário flexível, antes, um pedido de horário fixo, sem qualquer consideração pelo que foi acordado em sede de contrato de trabalho e que não é à trabalhadora que compete escolher o horário em que pretende trabalhar ou sequer definir o limite de horas de trabalho a prestar.

Mais afirmam que a ora requerente indicou o prazo previsto de duração das circunstâncias de 6 anos, o qual reportam como desajustado ainda que assumam estar contemplado na lei, o qual se pode prolongar por um período de 12 anos.

Referem ainda que a entidade empregadora tem como actividade principal a importação e exportação de grande variedade de mercadorias; conceção, desenvolvimento, personalização e distribuição de produtos promocionais; apoio técnico à criação e desenvolvimento da actividade de empresas industriais, comerciais e de serviços no âmbito nacional e internacional, nomeadamente a prestação de serviços de gestão, logística, marketing, cobrança de créditos, consultoria e serviços de natureza contabilística e económica; actividade de promoção e prospeção de mercados; comercio por grosso ou a retalho, onde a requerente integra a Seção de Controlo de Qualidade da Produção, na qualidade de operadora de produção, fazendo o acompanhamento do turno e realização de inspeções ao longo do processo produtivo, por máquina, acompanhando a personalização dos artigos, conta com poucos colaboradores, perfazendo um total de dois sendo, a requerente uma delas.

Que transferir a trabalhadora de turno acarretaria prejuízo à entidade empregadora e por isso o pedido de horário flexível é - lhe recusado.

Ora nunca foi esta a intenção da trabalhadora.

Em momento algum esta quis definir, ou criar um horário de trabalho exclusivamente para si, e muito menos impor essa condição à entidade empregadora.

O pedido de autorização para horário de trabalho em regime de horário de trabalho flexível fundamenta-se no facto da trabalhadora ser mãe de uma bebé com sete meses de idade, que necessita de acompanhamento/assistência permanente, inadiável e imprescindível, que com ela vive em comunhão de mesa e habitação, enquadrável nos termos consagrados no artigo 56.º do Código do Trabalho.

“Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

- 1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
- 2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 3 - O horário flexível e 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 (...)
- 4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.
- 5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

A indicação do horário solicitado, prende-se com o facto de a menor, que vive em comunhão de mesa e habitação com a própria e com o seu companheiro e progenitor, ter iniciado a creche sita em ..., onde os serviços são prestados de segunda a sexta-feira, durante o horário compreendido entre as 7h45 e as 19h00, conforme documento n.º 1 que se junta.

O companheiro da trabalhadora é colaborador da empresa ..., com a categoria profissional de operador ajudante 2º ano e a função de operador logística plataforma regional e presta a sua actividade profissional em horário rotativo, todos os dias da semana e ao abrigo do regime da rotatividade, conforme documento n.º 2 que se junta.

Perante tais factos, uma vez que a requerente se encontra integrada no turno da tarde, e que o seu companheiro trabalha por turnos e não tem flexibilidade de horário, a trabalhadora não consegue ir buscar a sua filha à creche, pois a instituição encerra as 19h00 e o seu horário de trabalho é incompatível com o horário da creche.

Daí resulta o pedido de flexibilidade de horário solicitado pela trabalhadora, com o objetivos de facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional, coma sua vida familiar, sempre com o intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que está obrigada, e com o objetivos de poder cumprir os deveres que lhe são incumbidos como progenitora com as responsabilidades familiares e parentais, cumprindo tal pedido com a letra e espírito da lei aplicável.

Alega a entidade patronal que existe impossibilidade prática de proceder à alteração do horário, pretendido pela trabalhadora, por força das funções que desempenha, no controlo de qualidade.

Porém, facto é que após o parto e quando a mesma retomou o trabalho, foi transferida de secção, sendo então integrada na produção, o que aconteceu até 16 de março de 2022. Só foi reintegrada nas funções que anteriormente desempenhava após ter requerido a atribuição de horário flexível, o que permitira concluir que a retoma das funções está na origem para a recusa da atribuição do horário flexível.

Atente-se ao facto de que

“ o direito à conciliação da actividade familiar e profissional, bem como o reconhecimento pela Sociedade e pelo Estado do valor social eminente da maternidade e da paternidade merecem proteção constitucional de acordo com a alínea b) do n.º1 do artigo 59.º e os n.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da CRP. ”

O artigo 56.º n.º1 do CT estabelece que "o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.", pretendendo a trabalhadora exercer exclusivamente e em toda a sua plenitude.

Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional — o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar artigo 59.º n.º 1 b) da C.R.P.

Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57 do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicita-lo ao empregador por escrito, com a antecedência de 30 dias com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação."*

De acordo com o disposto no artigo 56.º n.º 2 entende-se "por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".

Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56º 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 par intervalo de descanso não superior a duas horas".*

O pedido da aqui requerente é recusado com fundamento, no número diminuto de trabalhadores integrados no turno da tarde onde a trabalhadora está integrada, pelo que a sua saída do turno acarretaria prejuízo para a entidade empregadora, e assim colocar em causa as exigências imperiosas do seu funcionamento.

Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora não constituem razões que possam indicar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a mesma não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.

A entidade patronal, pretende apenas afastar, toda e qualquer possibilidade de conceder à trabalhadora o horário flexível, comportamento que é de todo em todo ilegal, violando normas constitucionais.

Face ao exposto, por não concordar com a recusa, a trabalhadora mantém a sua pretensão de pedido para a fixação de horário flexível, pelo período de seis anos sem embargo de ser prorrogado, com vista a auxiliar/dar assistência à sua filha, obtendo assim a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, sempre com o intuito de não descurar os interesses do empregador e os deveres laborais a que está obrigada.

O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, e na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º n.º 3, artigo 212.º n.º 2 b) e artigo 221 n.º 2 do Código do Trabalho.

Por tudo o que foi anteriormente referido deverá ser solicitado parecer à CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, seguindo-se os demais termos até final. (...)"

1.5. Foram carreados para o processo os seguintes documentos:

- Declaração com o horário da creche da filha menor;
- Declaração da ..., entidade patronal do pai;
- Horário de trabalho Temporário da ...;
- Mapa de Horários da ... e o Mapa com horários dos dois funcionários do departamento da produção na secção de controlo de qualidade.

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

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

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

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 caso em apreço, a trabalhadora, em súmula, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 anos, pelo período de seis anos, no horário das 9.00 horas às 18.00 horas, com período de pausa das 13.00 horas às 14.00 horas. Declarou que a filha menor de 7 meses vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente. Informou, ainda,

que a necessidade do pedido decorre quer do horário que pratica ser das 14.45h às 00.15h quer à troca do horário do companheiro para um horário rotativo, estando a filha bebé com 7 meses a iniciar a creche. Ainda, em sede de apreciação da intenção de recusa, esclareceu que apesar de alegado pela entidade patronal “ (...) *que existe impossibilidade prática de proceder à alteração do horário, pretendido pela trabalhadora, por força das funções que desempenha, no controlo de qualidade. Porém, facto é que após o parto e quando a mesma retomou o trabalho, foi transferida de secção, sendo então integrada na produção, o que aconteceu até 16 de março de 2022. Só foi reintegrada nas funções que anteriormente desempenhava após ter requerido a atribuição de horário flexível, o que permitira concluir que a retoma das funções está na origem para a recusa da atribuição do horário flexível. (...)*”

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora apresentou a sua intenção de recusa, alegando que o pedido não se enquadra no regime de horário flexível, quer por consubstanciar um pedido de alteração de horário, sendo um novo horário de trabalho fixo incompatível com o regime de horários praticados na secção em causa e se mostrar manifestamente desajustado o prazo previsto de duração de 6 anos. Fundamentou a intenção de recusa em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na indispensabilidade da trabalhadora.

2.29. Começando por analisar os argumentos da entidade empregadora relativamente ao pedido da trabalhadora e ao seu enquadramento no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, somos de entender que o mesmo cumpre com os requisitos legais enunciados no artigo 56.º do Código do Trabalho, tal como se refere nos pontos 2.21 a 2.23 do presente parecer. Mais se esclarece que tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, porquanto essa é a *ratio* da norma.

2.30. Com efeito, admitir, sem mais, que não é possível aos/às trabalhadores/as indicar a amplitude diária e semanal para usufruto do regime de horário flexível, afigura-se-nos violador do princípio constitucional da igualdade, porquanto os/as trabalhadores/as que tenham e/ou pretendam ter filhos/as, estariam sempre limitados na escolha das suas profissões, em virtude dessa profissão acarretar o desempenho da sua atividade em todos os dias da semana, e por isso, poder inviabilizar o direito constitucional à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.31. Em rigor, interpretar assim, seria obrigar os/as trabalhadores/as a escolher profissões que lhes permitissem ter determinados dias livres ou, em alternativa, quando quisessem ter filhos/as, terem de mudar de profissão de forma a atingir a almejada conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.32. No mesmo sentido se pronunciou 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.”*

2.33. Não se mostra despidendo invocar, ainda, o acórdão do Tribunal da Relação de Évora³ se pronunciou em situação semelhante, referindo que: *“(…) Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível. (...)”*.

2.34. Em decorrência, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço 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.

2.35. 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

³ Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt>

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.

2.36. 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 à 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”.*

2.37. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que apesar do empregador apresentar argumentos que indiciam motivos imperiosos do funcionamento do serviço e a indispensabilidade da trabalhadora, que inviabilizariam a atribuição do horário solicitado em conformidade com o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, a verdade é que tais argumentos não ficam devidamente concretizados, com a seguir se explanará.

2.38. Outrossim, resulta dos mapas de turnos remetidos pela entidade empregadora nos quais se constata a existência dos seguintes horários: “*horário 1*” – das 5h40 às 14h10, o “*horário 2*” – 6h00 às 14h30, “*horário 3*” – 8h00 às 17h00, “*horário 4*” – das 8.30h00 às 17h30, “*horário 5*” – das 09h00 às 18h00“, “*horário 6*” – das 11h00 às 20h00, “*horário 7*” – das 14h30 às 23h00, “*horário 8*” – das 14h50 às 23h20, “*horário 9*” – das 15h00 às 23h30 e o “*horário 10*” – das 18h00 às 23h00. Afere-se, ainda, do mapa de horário remetido pelo empregador que laboram em regime de turnos e o “*horário 5*” (das 9h00 às 18h00) encontra-se identificado como Turno “Geral” e implementado nas secções de Departamento administrativo e financeiro, informática, Produt Development&Compliance,

marketing, armazém, produção, operações, processos e engenharia, comercial, qualidade e recursos humanos. Por outro lado, verifica-se igualmente aplicável à secção de produção o “horário 5” com entrada às 9h00 e saída às 18h00.

2.39. Apesar da indicação dos horários existentes e tendo em conta que a trabalhadora desempenha funções na secção da produção e que também nesta se afere a existência de um horário das 9h00 às 18h00, não resulta claro o motivo pelo qual a mesma não pode desempenhar funções nesse turno porquanto é esse o horário que lhe permite fazer a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal.

2.40. O argumento invocado pelo empregador de a trabalhadora se encontrar integrada no turno da tarde da referida secção no qual conta com poucos colaboradores, apenas dois atualmente, integrados no 1.º turno - horário 2, com entrada às 06.0h e saída às 14.30h e o 2.º turno - horário 7, com entrada às 14.30h e saída às 23.00, conformes aos mapas carreados para o processo, desempenhando funções de acompanhamento do turno e realização de inspeções ao longo do processo produtivo, por máquina, acompanhando a personalização dos artigos, fundamento da intenção de recusa em motivos imperiosos de funcionamento do estabelecimento e, cumulativamente, do desempenho de trabalho da requerente ser insubstituível atendendo à sua categoria profissional, qualificações e o número diminuto de trabalhadores (apenas 2) na secção da produção, afigura-se que não resulta objetivamente comprovado. Não basta alegar que a sua saída acarretaria prejuízo e faria perigar a produção, prejudicando o serviço prestado pela entidade empregadora aos seus cliente, uma vez que o período que medeia entre as 18h00 e as 23h00 não fica convenientemente assegurado, quando a trabalhadora em sede de apreciação da intenção de recusa, informa que não foi sempre essa a sua função, falindo assim os argumentos da sua indispensabilidade.

2.41. Não resulta, por isso, cabalmente comprovado, em nosso entender, que à trabalhadora não lhe possa ser atribuído o horário que lhe permita fazer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar por confronto do pedido da trabalhadora e o mapa de horários junto pela entidade empregadora, parecendo-nos manifesto que aquele pedido se enquadra na organização dos tempos de trabalho em vigor na entidade empregadora e cumprindo o período normal de trabalho semanal a que se encontra obrigada por força do seu contrato de trabalho.

2.42. Afigurando-se, assim, que os motivos alegados pela entidade empregadora não evidenciarem claramente a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento

nem a indispensabilidade da trabalhadora, quer por não demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço e que o período que medeia entre as 18h00 e as 23h00 não fica devidamente assegurado, mesmo considerando a informação prestada em sede de instrução do processo que na secção de produção, presentemente, não se pratica o horário requerido. Não resultando, ainda, demonstrado os prejuízos que seriam provocados na secção da produção com a saída da requerente e de que forma faria perigar a produção e prejudicaria o serviço, que não se compreende, face ao informado pela trabalhadora requerente que esta não integrava a respetiva secção.

2.43. Quanto às considerações da entidade empregadora sobre o pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível se mostrar manifestamente desajustado quanto à indicação do prazo previsto de seis anos, clarifica-se que é entendimento desta Comissão, conforme o Parecer n.º 70/CITE/2012 relativo a pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitados até ao prazo máximo legal admitido, ou seja, até o/a menor atingir os 12 anos de idade, que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

2.44. Salieta-se que 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 o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho, seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.45. Por último, realça-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 o direito à conciliação da atividade

profissional com a vida familiar.

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, 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 ABRIL DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, 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 PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.