

PARECER N.º 377/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1398-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.04.2022, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ... e a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. A trabalhadora por carta datada de 21.03.2022 e rececionada em 29.03.2022, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

“(...)

Assunto: Atribuição de regime de horário flexível.

..., portadora do número de funcionário ..., no exercício da categoria de ... a exercer na empresa cujo Conselho de Administração V. Exa. preside, vem, nos termos e com os fundamentos previstos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, solicitar a V. Exia. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência Inadiável e imprescindível a filhos menores e de sete anos e de três meses de idade, (até aos 12 anos das menores) com o seguinte horário de trabalho: prestação laboral de segunda a sexta-feira, com uma amplitude horária diária compreendida entre as 9h00 e as 20h00.

Declara ainda que as menores vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente,

A requerente vive em união de facto como pai da menor mais nova e o seu companheiro não beneficia de qualquer regime de horário flexível.

A requerente volta ao serviço no dia 29/06/2022. Deve ainda ser respeitado o período de amamentação.

A requerente encontra-se ao dispor para quaisquer outros esclarecimentos adicionais.

(...)”.

1.3. Por carta datada de 13.04.2022 e rececionada em 19.04.2022, a entidade empregadora emitiu intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

“(...)

Assunto: Resposta a pedido de horário nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho

Exma. Senhora,

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa., rececionado a 29 de março de 2022, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível consubstanciado na prestação de trabalho de segunda a sexta compreendido na amplitude diária entre as 09h00 e as 20h00, atendendo a responsabilidades familiares com filhos menores, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção.

Antes de mais cumprirá informar que a Empresa já lhe atribui um horário flexível de segunda a quinta com um horário entre as 08h00 e as 17h00, efetuando um horário entre as 08h00 e as 19h00 às sextas, com dispensa de trabalho aos fins de semana e feriados, em regime de alternância com outras trabalhadoras em igualdade de circunstâncias.

Face ao seu novo pedido de horário flexível cumprirá tecer as seguintes considerações:

1- A ... é uma sociedade comercial que tem por objeto social a prestação de serviços de assistência em ..., exercendo a sua atividade nos ..., para o que se encontra devidamente licenciada.

A atividade desta Empresa é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade dar resposta às necessidades operacionais da execução do ..., assistindo a ... Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada, atento o facto de a ... no exercício da sua atividade se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência em ... em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ..., clientes da ..., cujas ... utilizadas no ... devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas. Por esse motivo, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo qua a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional de assistência em ... é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).

2- Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, procederá explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerimento efetuado por V. Exa., o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A ... assiste, no ..., diariamente a uma média de 45 voos distribuídos pelos horários de funcionamento operacional como se exemplifica infra:

2.ª feira - amplitude entre as 04h05-23:15;

3.ª feira - amplitude entre as 03h50-23:15;

4.ª feira - amplitude entre as 04h00-23:00;

5.ª feira - amplitude entre as 04h00-23:45;

5.ª feira - amplitude entre as 04h00-23:40;

Sáb. - amplitude entre as 04h00-23h30;

Dom. - amplitude entre as 04h15-23h30.

De notar que a operação se exercer de forma regular ao longo da referida amplitude, verificando-se picos a

operação nos seguintes períodos:

2.^a feira - das 06:00 às 09:00; das 12:00 às 15:50 e das 16:00 às 19:00;
3.^a feira - das 06:00 às 08:00; das 11:30 às 14:30 e das 17:00 às 20:30;
4.^a feira - das 06:30 às 08:00; das 12:30 às 14:30 e das 17:30 às 20:30;
5.^a feira - das 06:00 às 08:30; das 11:00 às 14:15 e das 18:00 às 21:00;
6.^a feira - das 06:00 às 08:30; das 11:30 às 14:30 e das 17:30 às 20:00;
Sábado - das 06:30 às 09:00; das 11:00 às 13:30 e das 17:00 às 20:00;
Domingo - das 10:00 às 21:30.

ii) O trabalho diário no departamento onde V. Exa. se encontra afeta (Departamento de ...) é levado a cabo em média por 52 trabalhadores ao longo dos horários constantes do ponto i), não se podendo afirmar, com rigor, que o mesmo se encontre organizado em turnos bem definidos, uma vez que os trabalhadores vão entrando ao serviço, em regra, com uma cadência mínima de minutos em 15 minutos.

A possibilidade de lhe atribuir um horário fixo de segunda a sexta impediria que se cumprissem as tarefas que se concentram nos períodos imediatamente anteriores e posteriores ao horário flexível solicitado, bem como aos fins de semana e feriados, ficando tarefas por alocar nos seguintes horários:

2.^a feira - 65 tarefas a verificar das 04:05 às 09:00; 18 tarefas entre as 20:00 e as 23:15;
3.^a feira - 67 tarefas a verificar das 03:50 às 09:00; 21 tarefas entre as 20:00 e as 23:15;
4.^a feira - 61 tarefas a verificar das 04:00 às 09:00; 15 tarefas entre as 20:00 e as 23:00;
5.^a feira - 60 tarefas a verificar das 04:00 às 09:00; 19 tarefas entre as 20:00 às 23:45;
6.^a feira - 56 tarefas a verificar das 04:00 às 09:00; 12 tarefas entre as 20:00 às 23:40;
Sáb. - 223 tarefas;
Dom. - 243 tarefas.

Assim, face ao contexto operacional e organizacional aludido supra, a Empresa apenas se encontra na posição de continuar a atribuir-lhe um horário flexível em rotatividade, sendo certo que, num ciclo de 12 semanas, V. Exa. já se encontra com horário de segunda a sexta durante 4 semanas e as restantes em turnos, por forma a poder conciliar a sua vida familiar com a vida laboral e ao mesmo tempo a Empresa poder levar a cabo a sua atividade sem interrupções e perda de qualidade no serviço prestado.

Sem outro assunto, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,
(...)"

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Exmos. Senhores,

Tendo presente a V/ comunicação, rececionada a 19/04/2022, venho por este meio, nos termos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho, apresentar a minha apreciação quanta à vossa resposta ao meu pedido de horário flexível.

Com efeito, o que propõem equivale a uma recusa do meu pedido de horário flexível, que não me permite conciliar a minha vida profissional. A recusa do horário flexível nos termos pedidos não me permitirá o devido acompanhamento dos meus filhos menores, pois não dá resposta à necessidade de acompanhamento do mesmo nos horários de 2.ª a 6.ª feira e aos fins-de-semana, colocando em causa os meus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de alimentos, de assistência, de educar, de convivência de guarda, de sustento, de cuidar, de proteção, entre outros que poderiam mesmo acarretar uma situação de perigo para o meu filho e as consequências daí decorrentes. Com efeito, a proposta de realizar um horário flexível em rotatividade, com semanas de prestação de trabalho por turnos fora da amplitude referida e, nas outras semanas, com entrada às 08h00 (e não às 09h00) é perturbadora da minha organização familiar.

Acresce que a empresa não fundamenta concretamente a sua recusa. Na verdade, V. Exa. descreve a atividade da empresa, os picos da operação e o facto de o trabalho não se encontrar organizado em turnos bem definidos (“uma vez que os trabalhadores vão entrando ao serviço, em regra, com uma cadência mínima de 15 em 15 minutos”), mas não relaciona nenhum destes factos com o meu pedido e a minha situação concreta. Não compreendo como é que qualquer destas questões constituem motivo que obste ao deferimento do meu pedido: o horário que proponho (de 2.ª a 6.ª feira, na amplitude entre as 09h00 às 20h00, com exclusão dos fins de semana) situa-se dentro dos limites horários da atividade da empresa (vd. ponto i) da vossa missiva) e o facto de a própria empresa organizar o trabalho de modo a que, como se disse, “os trabalhadores vão entrando ao serviço, em regra, com uma cadência mínima de 15 em 15 minutos” significa que nada obste a que os turnos tenham início e termo durante os “picos na operação” referidos também no ponto i) da vossa missiva.

Também carece de fundamento a recusa em me atribuir um horário fixo, pois não se compreende da V/ carta por que razão as tarefas referidas são impeditivas da atribuição deste horário. Acresce que nada é referido na V/ carta quanta à impossibilidade de me substituir. Carecendo os motivos invocados por V. Exa. de qualquer relação com o meu pedido, não me é possível, no mais, sindicá-los o que é alegado.

Face ao exposto, entendo que me deve ser concedido o regime de horário flexível nos termos solicitados, por não se verificarem as condições exigidas legalmente para a sua recusa.

(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

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

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

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

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

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida

profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

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

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

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

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

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

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

trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do

Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

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.

indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

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

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

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 solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível de 2.ª feira a 6.ª feira, indicando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 9h00 e as 20h00, para prestar assistência às suas filhas, com 7 anos e 3 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa alegando exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

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. Ora, alvitados os argumentos da empregadora na sua intenção de recusa, somos de concluir que não fica demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.30. De facto, a entidade empregadora apesar de alegar, não logrou concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos. Em rigor, não fica demonstrado, que a atribuição do horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções, porquanto, não obstante a entidade empregadora ter concretizado o número de tarefas que deixam de ficar alocadas nos diversos dias da semana, indicar quais os picos da operação, alega posteriormente que o trabalho não se encontra organizado em turnos bem definidos, uma vez que

os trabalhadores vão entrando ao serviço, em regra, com uma cadência mínima de 15 em 15 minutos, motivo pelo qual não se vislumbra, de que forma o horário solicitado pela trabalhadora, que indica uma amplitude diária de 11/h diárias põe em causa o funcionamento do empresa. A entidade empregadora não indica quais os períodos que ficam a descoberto nem quantos/as trabalhadores/as necessita para cada um dos horários existentes.

2.31. 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.

2.32. Por último, enfatiza-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. 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 DA CITE EM 25 DE MAIO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).