

PARECER N.º 471/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 2057-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17.06.2022 por correio registado datado de 15.06.2022 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 14.05.2022 a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Eu ... a exercer a função de técnica de ..., venho solicitar um horário de trabalho flexível para que seja possível conciliar a atividade profissional com as responsabilidades familiares, tendo a meu cargo sozinha um filho com 1 ano de idade que frequenta o berçário de segunda a sexta-feira conforme declaração que já foi entregue ao departamento de recursos humanos.

Pelo que solicito que seja concedido o horário de trabalho de segunda a sexta-feira das 8h30 às 17h30 com intervalo de descanso 12h30 às 13h30.

Desde já agradeço a compreensão.

(…)”

1.3. Em 03.06.2022 foi remetido à trabalhadora a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)”

Assunto: Requerimento de Horário Flexível

Exma. Sra.

No seguimento da comunicação por V. Exa., enviada no passado dia 14 de maio, onde solicita a aplicação de um horário flexível, vimos por este meio comunicar a nossa decisão de indeferir o seu pedido por diversos motivos, que estamos certos que compreenderá, não só pela ausência de razoabilidade do pedido, como pela importante atividade da empresa na sociedade, mais reforçada pela situação pandémica que continuamos a atravessar, com mais de dois anos de duração, que a todos nos atinge de forma tão próxima.

A ... desde o seu regresso à atividade profissional, após o nascimento do seu filho, fez beneficiar V. Exa. sempre de forma diferenciada, perante todos os outros colegas da unidade ..., de um horário que lhe permitisse conciliar a

sua vida familiar, prejudicando de forma profunda o planeamento dos horários da unidade e beneficiando-a perante todos os outros colegas da unidade de uma forma injusta para estes, cujos descontentamentos já foram comunicados de forma reiterada e constante, por diversas vezes, pelos seus colegas às estruturas superiores.

O horário de funcionamento da unidade ... é das 8h30 às 20h30 em dias úteis e ao sábado das 9h00 às 20h00, encerrada aos domingos e feriados nacionais e locais, além dos serviços noturnos que funcionam das 20h30 até às 8h30 do dia seguinte que ocorrem, no mínimo, uma vez por mês. É um horário bastante alargado, por necessidades imperiosas de funcionamento da unidade e da componente técnica adjacente às suas funções, não temos possibilidade de substituir V. Exa., no horário de funcionamento alargado aqui mencionado.

Nunca lhe solicitámos que fossem por si efetuados serviços noturnos, conforme atrás referido, por respeito à sua situação de progenitora de uma criança menor.

Como também é do conhecimento de V. Exa., todos os colaboradores praticam um horário de pausa para almoço de duas horas, totalmente contrário ao pedido por si formulado, que uma vez é caracterizado por uma exceção que impede o correto funcionamento da unidade e alocação de recursos aos fluxos de utentes verificados da unidade.

Por tudo o que aqui referimos, manifestamos a nossa recusa ao seu pedido por força das referidas exigências imperiosas do funcionamento da empresa e da impossibilidade de a substituir, por ser uma trabalhadora indispensável.

Poderá apresentar, por escrito, uma apreciação a esta recusa, no prazo de cinco dias a partir da receção da mesma. Após o que iremos, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, enviar o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

(...)

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa, por documento manuscrito, cuja reprodução se transcreve:

“(...)

Exmo. Senhor Dr.

Venho por este meio fazer a minha apreciação relativa à sua recusa ao meu pedido de flexibilidade de horário ao abrigo do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho que na minha situação penso ser bastante razoável porque vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho de 15 meses. Tenho uma família monoparental, o meu pedido foi feito para poder conciliar a minha vida familiar com a profissional.

A importante atividade da empresa a que o Exmo. senhor se refere não fica comprometida por eu ter um horário flexível que me permita ir buscar o meu filho à creche uma vez que eu faço as mesmas 8 horas diárias e as mesmas 40 horas semanais. Relativamente à situação pandémica referida a mesma já existia quando eu regresssei da licença de maternidade, mesmo em pandemia eu continuo a ter de trabalhar e ir buscar o meu filho à creche, não o posso abandonar como deve compreender. Quando regresssei da licença de maternidade foi-me facultado o horário devido para aleitamento sem ser preciso solicitar, não considero que tenha sido beneficiada perante os meus colegas porque nenhum se encontrava com o mesmo direito de licença de aleitamento.

Não considero que seja insubstituível ao fecho do horário da ..., como não tenho sido até à data desde que regressei de licença de maternidade uma vez que existem 11 colegas na unidade que desempenham as funções e não se encontram na minha situação.

Relativamente aos serviços noturnos referidos os mesmos já me foram retirados muito antes de eu pensar em ser mãe.

Com os melhores cumprimentos

(...)

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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

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

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

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

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

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

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

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

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

de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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 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)].

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

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

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

2.27. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe fosse elaborado um horário entre as 8h30 e as 17h30 de segunda-feira a sexta-feira, com intervalo de descanso entre as 12h30 e as 13h30, para prestar assistência ao seu filho de 15 meses de idade, que vive consigo em comunhão de mesa e habitação.

2.28. Em sede de apreciação a trabalhadora reiterou o pedido, refutando os argumentos apresentados pela entidade empregadora, referindo que existem mais 11 trabalhadores/as com a mesma categoria profissional da trabalhadora requerente.

2.29. Antes de passar à análise das exigências imperiosas do funcionamento do serviço, cumpre referir que quanto ao período de redução da pausa de intervalo para descanso, embora não alegado de forma direta pela entidade empregadora, acha-se aqui, igualmente importante verificar a legitimidade da indicação por parte da trabalhadora de um intervalo de descanso de entre 60 minutos. Com efeito, o legislador ao abrigo do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não estabeleceu um limite mínimo para o intervalo de descanso, podendo o mesmo ter a duração de 30 minutos, ou o período indicado pela trabalhadora - conforme melhor se explica no Parecer 15/CITE/2010.

2.30. E, por outro lado, apesar de, a trabalhadora não ter indicado o prazo previsto de duração da

prestação de trabalho em horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que não havendo indicação desse prazo, presume-se que o trabalhador/a pretende gozar até ao limite máximo estabelecido pela lei, ou seja, até ao dia em que o menor perfaça 12 anos de idade.

2.31. Passando a analisar a intenção de recusa fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento, cumpre referir que no que respeita este ponto, 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.

2.32. Ora, alvitado todo o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, somos a referir que o mesmo não é suficiente para se concluir pela demonstração da existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, uma vez que entendemos que a entidade empregadora não logrou alegar e demonstrar de forma objectiva e inequívoca que o horário requerido pela trabalhadora coloca em causa o funcionamento do serviço.

2.33. Efetivamente verifica-se que da intenção de recusa notificada à trabalhadora não foram invocados quaisquer motivos ou exigências que sejam consideradas imperiosas ou que coloquem em causa o bom funcionamento do serviço. A entidade empregadora não demonstrou qualquer circunstância factual que pudesse inviabilizar ou limitar o pedido formulado pela trabalhadora, porquanto não ficou demonstrado quais os períodos de tempo que deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis, caso o horário solicitado pela trabalhadora lhe fosse atribuído, referindo ainda a trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa que já existem 11 trabalhadores/as com as mesmas funções que a requerente.

2.34. A entidade empregadora indica que o horário do estabelecimento é das 8h30 às 20h30 nos dias úteis e ao sábado das 9h00 às 20h00, encerrando aos domingos e feriados nacionais e locais, praticando ainda um horário alargado de serviços noturnos que funciona das 20h30 até às 8h30 do dia seguinte, contudo, cumpre referir que compete à entidade empregadora racionalizar, gerir e otimizar os recursos humanos existentes.

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

2.36. Limitar-se a mencionar as várias contingências que existem e que representam a normalidade em qualquer empresa, não permite retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora, não demonstrando quais os horários de segunda a sexta que ficariam a descoberto com a atribuição do horário à trabalhadora, nem demonstrando a impossibilidade de substituir os/as trabalhadores/as com funções idênticas à da requerente, quando tal se justifique.

2.37. Em rigor, o empregador limitou-se a alegar indícios da existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, apresentando os seus argumentos de forma conclusiva e arguindo condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos, concluindo que a atribuição do horário petitionado compromete o funcionamento do serviço a que a trabalhadora está afeta, sem cuidar de demonstrar como chega a tais conclusões. O que se afere, é que a empregadora não materializou os factos alegados, nomeadamente através da junção do mapa de horários e da demonstração dos 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.

2.38. No que reporta à alegação do empregador de que, um tratamento preferencial à trabalhadora iria potenciar um conflito laboral entre os/as outros/as trabalhadores/as e a empresa, enfatiza-se que não está em causa qualquer 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.

2.39. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre

a proteção ao exercício da parentalidade.

2.40. Por último, releva referir que a entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e dos/as trabalhadores/as, mormente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, pode e deve regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento do serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos recursos humanos.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 06 DE JULHO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)