

PARECER N.º 762/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 e respetivas alterações.

Processo n.º 3767-FH/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 06.10.2022 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Através de carta datada de 07.09.2022, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Assunto: Pedido de horário flexível - Artigos 56º e 57.º do Código do Trabalho

Exmos. Senhores,

Venho ao contacto, na sequência da anterior troca de e-mails.

A minha anterior comunicação foi remetida, de modo informal, com o objetivo de dar a conhecer o contexto em que me encontro atualmente, pensando que V. Exas. compreendendo a dificuldade em que me encontro e que a minha situação não é comparável com a das minhas colegas. aceitariam o meu pedido.

Todavia face à resposta que me foi dada, não me resta senão formalizar a minha pretensão.

Como é sabido, as trabalhadoras da empresa com as minhas funções estão sujeitas a 3 horários por turnos rotativos, de Segunda-feira a Domingo:

- *Turno A: das 10h00 às 19h00, com intervalo para refeição entre as 14h00 e as 15h00;*
- *Turno F: das 14h00 às 23h00, com intervalo para refeição entre as 18h00 e as 19h00;*
- *Turno M: das 11h00 às 20h00, com intervalo para refeição entre as 15h00 e as 16h00.*

Tal como já tive ocasião de descrever:

- *Sou ...e toda a minha família vive em ...;*
- *Fui mãe em 01/07/2021;*
- *O meu filho integra o meu agregado familiar;*
- *O meu filho reside comigo em comunhão de mesa e habitação;*
- *Acabei de me separar do pai do meu filho, que mudou de residência para o ..., onde ficará a viver permanentemente;*
- *Dada a tenra idade do nosso filho, não se preveem ainda fins-de-semana completos com o pai, mas apenas vistas ocasionais deste;*

- O meu filho tem 1 ano e 2 meses de idade e frequenta creche, cujo horário é das 8h00/8h30 às 18h30;
- O horário da creche pode ter prolongamento até às 19h30, mediante pagamento extra;
- Não tenho ninguém que o vá buscar;
- Não tenho ninguém que fique com ele à noite;
- Não tenho ninguém que fique com ele ao fim-de-semana;
- Neste momento, estou totalmente sozinha;
- Mantenho a amamentação;
- Encontro-me diagnosticada com

Estes factos impedem-me, agora, de realizar turnos, horários noturnos e/ou rotativos bem como de trabalhar ao fim-de-semana, sendo certo que, quando em 02/05/2019, o contrato de trabalho foi celebrado e foram definidas as condições contratuais para ambas as Partes ainda não era mãe, tendo o meu filho nascido mais de dois anos depois, concretamente em 01/07/2021.

Considero que os factos acima descritos, ao contrário do que V. Exas me sugeriram, não implicam que deva procurar novo trabalho. É deste que gosto e é este que desempenho muito bem, pretendendo, por isso, mantê-lo.

Por outro lado, ... tem o dever de proporcionar condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, bem como de facilitar essa conciliação.

Assim sendo, remeto para o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 56º do Código do Trabalho, que sob a epígrafe “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares” dispõem que, por ter filho menor de 12 anos, que comigo vive em comunhão de mesa e habitação, tenho o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Face ao exposto, venho por este meio e ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, requerer expressamente a atribuição de horário flexível, comunicando, desde já, que faço a seguinte escolha:

Horário semanal: 40 horas, distribuídas de 2.ª a 6.ª feira

- Horário diário: das 10h00 às 14h00 e das 15h00 às 19h00, destinando-se o intervalo entre as 14h00 e as 15h00 ao almoço.
- Duração: 12 meses, renováveis.
- Início: 1 de novembro de 2022

Realço que não estou a escolher qualquer horário diferenciado, mas sim um dos existentes na empresa para as minhas funções, concretamente o horário correspondente ao “turno A”, mas de modo fixo/permanente.

Sem mais de momento, fico a aguardar a v/ resposta e apresento os meus cumprimentos.

(...)”

1.3. Por carta datada de 23.09.2022, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se transcreve:

“(...)”

Estimada (...)

No seguimento do seu pedido de alteração de horário, analisámos o mesmo com a responsável da sua loja e o restante da equipa para encontrar melhor forma de adequar os restantes horários ao seu pedido.

Não só não conseguimos encontrar uma solução do agrado de todos, mas também recebemos nos dias seguintes pedidos de alteração de horário no âmbito dos artigos 56º e 57º do código de trabalho, nos mesmos moldes como o seu, todos devidamente instruídos, de todos os elementos da equipa.

Ora, sendo a ... uma empresa que trabalha exclusivamente em centros comerciais, 7 dias por semana, incluindo feriados e horário noturno, é impossível aceitar todos os pedidos.

Também não cabe à ... avaliar a veracidade dos argumentos apresentados, e às condições privadas de cada funcionária, a fim de elaborar um tipo de ranking relativo à gravidade de cada caso.

No passado recente, numa situação idêntica numa loja franchisada, foi solicitado pela entidade patronal um parecer da CITE, apresentando todos os pedidos das funcionárias e explicando as realidades e necessidades comerciais da empresa.

O parecer da CITE foi de que os turnos de fecho, os fins de semana e as férias deviam ser divididos uniformemente entre todas as funcionárias. Visto que o horário padrão já faz esta divisão, este horário foi implicitamente autorizado pela CITE.

Assim sendo, não nos resta agora outra solução do que ir ao encontro deste parecer da CITE.

E indeferir todos os pedidos de alteração de horário, incluindo o pedido da Florbela, por razões de impossibilidade de implementação.

Assim sendo, ficará em vigor o horário atual.

(...)"

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

"(...)

Assunto: Pedido de horário flexível - Artigos 56º e 57º do Código do Trabalho

Exmos. Senhores.

Acuso a receção da v/ carta datada de 23/09/2022, que recebi no passado dia 26/09/2022.

Analisei cuidadosamente a v/ comunicação e venho manifestar a minha total discordância em relação à vossa expressa recusa em atenderem ao meu pedido de horário flexível.

E isso porque:

- Desconheço a existência de pedidos idênticos ao meu na loja onde trabalho. até porque os contextos familiares das minhas colegas não são idênticos ao meu:

- O horário que pretendo adotar é o que venho praticando há quase 1 ano

- Desde então e até esta data, a loja em causa não sofreu qualquer prejuízo por via deste horário:

- Desde então e até esta data, não houve qualquer dificuldade na conciliação entre os horários das minhas colegas e este meu;

- Aliás, o horário em causa é um dos horários / turnos da loja e não um qualquer horário e eu, apenas, pedi que se tornasse fixo para mim, sem fins-de-semana, durante, pelo menos, os próximos 12 meses;

- Os pareceres da CITE não são transmissíveis de uns casos para os outros e por isso não posso aceitar que usem um parecer daquela entidade (o qual nem sequer identificam) e que o apliquem a mim!

Reitero que não estou a escolher qualquer horário diferenciado. mas sim um dos existentes na empresa para as minhas funções, concretamente o horário correspondente ao “turno A (Das 10h00 às 19h00, com intervalo para refeição entre as 14h00 e as 15h00), mas de modo fixo e permanente e sem fins-de-semana.

(...)”

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/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/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)].

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

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

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 solicita, pelo prazo de 12 meses renováveis, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, no horário compreendido entre as 10h e as 19h, de segunda a sexta-feira, com folgas aos fins de semana e feriados, para prestar assistência ao seu filho com 14 meses, porquanto se trata de uma família monoparental.

2.28. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando a impossibilidade de implementação do horário requerido, uma vez que recebeu pedidos de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentados por todos os elementos da equipa.

2.29. De referir 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.

2.30. E, no que concerne ao (único) argumento apresentado pela entidade empregadora em sede de intenção de recusa (todos/as os/as restantes trabalhadores/as da equipa requereram a prestação de trabalho em regime de horário flexível), somos a referir que todos os pedidos devem ser aceites, sob pena de se criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à

conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”* (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).

2.31. Porém, e atendendo ao caso em concreto, em que todos/as os/as trabalhadores/as da equipa apresentaram pedidos de horário flexível para laborar no mesmo período do dia, nos mesmos dias da semana (10h-19h, de segunda a sexta-feira), fica fácil de constatar que, acaso todos/as os/as horários sejam atribuídos, a entidade empregadora que labora 7 dias por semana, incluindo feriados e período noturno, deixa de conseguir garantir o normal funcionamento do serviço após as 19h e aos fins de semana e feriados.

2.32. Assim, verifica-se, no caso em apreço, a existência de uma colisão de direitos e concretamente, do direito do Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível pelo que se deve atender ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.33. Quer isto dizer que sendo impossível que todos os horários flexíveis se concentrem nos dias e períodos do dia requeridos pelos/as trabalhadores/as, caberá ao empregador atribuir o horário requerido a todos/as os/as trabalhadores/as de forma rotativa, para que todos/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários.

2.34. Saliencia-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 pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, 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.

2.35. Acresce mencionar 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.

2.36. Por fim, cumpre ainda informar que, nos termos da alínea o) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei orgânica da CITE, é competência desta Comissão Promover diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada, quando solicitado por ambas as partes.

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 ..., sem prejuízo de eventual acordo entre as partes e/ou da necessária distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 26 DE OUTUBRO 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)