

PARECER N.º 889/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 CITE-FH/4546/2022

I – OBJETO

1.1. Em 17.11.2022, a CITE recebeu da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. Por carta datada de 17.10.2022, a trabalhadora apresentou requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(...) 1. Eu, ... com o número de colaboradora (...) e categoria trabalhadora ... a exercer funções na empresa (...) pretendo beneficiar do regime de horário flexível previsto no código de trabalho (artigo 56.º) com a vista a prestar assistência e acompanhamento, ao meu filho ..., de 26 meses, até a criança perfazer os 12 anos de idade.

2. Para o efeito do n.º 3 do referido artigo 56.º, indico as horas de início e termo do período do trabalho diário, dentro do horário de funcionamento geral da empresa/serviços: das 8h00 (manhã) às 16h00 (tarde) com uma hora para intervalo de refeição. Mais informo que pela ausência do progenitor, necessito que as minhas folgas semanais passem a ficar fixas ao sábados e domingos, sendo eu a responsável legal do menor.

3. A data de início se assim for deferido o pedido de horário flexível, com início a 17 de novembro de 2022.

4. Junto os documentos a comprovar a guarda total do menor.

5. Junto também a cópia do cartão de cidadão do menor, e a declaração que consta a frequência do menor no infantário.

(...)”.

1.3. A entidade empregadora enviou a intenção de recusa à trabalhadora, conforme se transcreve:

“(…)

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da sua carta registada com A/R, datada de 17/10/2022: recebida no dia 18/10/2022, pela qual pediu que lhe fosse aplicado o regime de horário flexível. Sendo que o horário pretendido é o seguinte: entre as 08:00 e as 16:00 horas, com uma hora de intervalo para almoço, com os descansos semanais fixos ao sábado e domingo, com vista a prestar assistência e acompanhamento ao seu filho com idade de 26 meses, até ele completarem os 12 anos de idade.

Fundamenta que, devido a ausência do progenitor, necessita que as “folgas semanais” passem a ser fixas aos sábados e domingos, sendo “a responsável legal do menor”.

Junta acordo de regulação das responsabilidades parentais, bem como factura de serviços prestados ao menor.

Vejamos:

1º Diga-se, antes de mais, que muito nos surpreende o seu pedido, porquanto o seu período normal de trabalho semanal é inferior em duas horas ao previsto para a sua categoria profissional, no CCT aplicável.

2º Esta IPSS aplica tais períodos normais de trabalho, na expectativa de que permitam a melhor conciliação possível das obrigações de trabalho dos seus trabalhadores com a sua vida familiar e social.

3º Ou seja, o seu período de trabalho é inferior em 2:00 horas semanais ao período normal de trabalho previsto na contratação colectiva para a sua categoria profissional.

4º Acresce que não invoca qualquer facto para fundamentar a alegada “ausência do progenitor”.

5º Faltando manifestamente factos que fundamentem o pretendido horário flexível.

6º Pelo que, se indefere o pedido.

Se assim se não entender,

7º O seu pedido de horário flexível tem apenas uma componente:

- Fixação dos descansos semanais aos sábados e domingos.

8º Pretende que não lhe seja fixado o actual horário por turnos rotativos — em que os seus dias de descansos semanais, obrigatório e complementar, não coincidem sempre com os sábados e domingos — para passar a ter os descansos semanais sempre ao sábado e ao domingo.

9º Para fundamentar o seu pedido, a trabalhadora junta apenas os documentos supra referidos.

10º Não juntou qualquer documento comprovativo da situação profissional do progenitor, limitando-se a alegar que está “ausente”.

11º Da acta da conferência de pais resulta apenas que o progenitor poderá visitar o menor “quando quiser”.

12º É do conhecimento desta IPSS que a trabalhadora tem rectaguarda familiar que lhe permite o apoio ao menor, se necessário, designadamente quando presta serviço aos sábados e domingos.

13º Mais propriamente da avó materna, com que a criança e a trabalhadora vivem actualmente.

Ora,

14º A categoria profissional da trabalhadora é ... (...), desempenhando funções na estrutura residencial para pessoas idosas (ERPI), as quais consistem, entre outras, em:

- Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;

b) Proceda ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detetando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;

c) Assegura a alimentação regular dos utentes;

d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

- e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;
- f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;
- g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;
- h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.

15º Quando foi admitida ao serviço desta IPSS, a trabalhadora foi devidamente informada quer do período e horário normal de trabalhos diários e semanais, bem como que iria prestar serviço na resposta social de ERPI e das respectivas condições de trabalho.

16º A ERPI funciona obviamente 24 horas por dia, todos os dias do ano,

17º Não estando igualmente obrigada a suspender o funcionamento em dia feriado (pelo contrário, está obrigada a manter o funcionamento nesse dia)

18º Para prestar serviço aos utentes, são organizadas equipas de trabalho que cobrem todas as horas do dia, todos os dias do ano.

19º Para tal esta, IPSS organiza-se com os seguintes três turnos fixos:

- Turno da manhã: das 8:00 às 16:00 horas;
- Turno da tarde: das 16:00 às 24:00 horas;
- Turno da noite: das 00:00 às 8:00 horas

20º Em cada um destes turnos fixos, todas estas trabalhadoras prestam serviço todos os dias da semana, incluindo aos sábados e domingos, pelo que os dois dias de descanso são rotativos.

21º No turno da manhã há actualmente um total de 10 (dez) trabalhadoras) que formam equipas.

22º Cada uma das equipas de trabalho é formada por duas trabalhadoras que procedem à higiene pessoal dos utentes e limpezas dos quartos e guarda-roupas.

23º Durante a semana — de segunda a sexta-feira — são necessárias, geralmente, 5 (cinco) equipas.

24º As equipas do turno da manhã iniciam a prestação de serviço directo aos utentes às 08:00h, sendo certo que se trata da fase de maior intensidade do serviço, terminando às 16:00, todas as trabalhadoras deste turno.

25º Sendo que cada equipa goza os dias de descanso rotativos, pelos sete dias da semana.

26º A trabalhadora requerente pretende que os seus dias de descanso semanal sejam fixos: sempre aos sábados e domingos.

27º O actual regime de turnos rotativos, nos horários estabelecidos, é o único que possibilita a prestação de serviço na resposta social de ERPI, no período de funcionamento entre as 8:00 e às 16:00 horas, todos os dias da semana.

28º A alteração pretendida pela trabalhadora implicaria que a empregadora tivesse menos uma ASG, nos fins-de-semana em que ela devia prestar serviço.

29º O número de trabalhadoras a prestar serviço nos horários da trabalhadora requerente é o necessário e imprescindível para a prestação de um serviço de qualidade aos utentes.

30º A não realização de trabalho durante os fins-de-semana pela trabalhadora implicaria uma de três hipóteses: equipa de trabalho incompleta; necessidade de contratação de uma trabalhadora apenas para cumprir o horário da requerente; colocação de uma trabalhadora das equipas no horário de fim-de semana.

31º A primeira hipótese é obviamente impossível, devido à prestação de serviço de qualidade aos utentes. De resto, uma trabalhadora sozinha não pode prestar o serviço em causa aos tentes.

32º A segunda hipótese é inviável, não só pelo aumento de custos com pessoal que tal implicaria, como pela inexistência de candidatos a prestar serviço nesses horários (apenas alguns fins-de-semana por mês).

33º A terceira hipótese também é inviável porque não é possível alterar os horários de trabalho das outras ... a prestar serviço na ERPI, para adequar ao seu serviço, pelos seguintes motivos: limitação legal quanto aos seus períodos normais de trabalho e descansos semanais; impossibilidade de efectuar a actual rotação de turnos.

34º Seria necessário exigir a uma trabalhadora (ou mais) que prestasse serviço durante todos os fins-de-semana, o que violaria a exigência da contratação colectiva quanto a esta matéria, além da evidente sobrecarga de trabalho para as outras trabalhadoras,

35º Bem como afectaria os dias de descanso desta durante a semana, que deixaria de coincidir com a colega de equipa.

36º Ou seja, para satisfazer o horário pretendido pela trabalhadora, esta IPSS teria de contratar uma trabalhadora (ou mais que uma) para cobrir o seguinte horário:

- Alguns sábados e domingos por mês: os correspondentes aos dias em que, segundo o actual horário, a trabalhadora devia prestar serviço.

37º Consideramos, pois, que também atendendo às imperiosas exigências de funcionamento resposta social de ERPI, bem como à impossibilidade de proceder à sua substituição por outra trabalhadora, quer do quadro, quer a contratar, não é possível deferir o seu pedido.

38º Por fim, a trabalhadora nada pede quanto ao trabalho em dias feriados, pelo que prestaria serviço nesses dias, quando escalada para o efeito pela empregadora (art. 269º, n.º 2 do Código do Trabalho).

Concluindo:

Analisada devidamente o seu pedido e ponderadas as respetivas consequências, vimos nos termos do art. 57º do Código do Trabalho, informar que é nossa intenção recusar o pedido, com os fundamentos supra referidos.

Porquanto:

- Não são alegados factos que fundamentem integralmente o pedido de horário flexível, designadamente quanto à situação do outro progenitor:

- A alteração de horário pretendida afecta as imperiosas exigências de funcionamento resposta social de ERPI, bem como é impossível proceder à sua substituição por outra trabalhadora, quer do quadro, quer a contratar.

Assim, sugerimos que se mantenha o seu horário de trabalho diário e semanal actual.

Tudo sem prejuízo desta IPSS tentar facilitar a conciliação da sua actividade profissional com a vida familiar, como faz com todos os trabalhadores, designadamente os que têm filhos com menos de 12 anos de idade. Bem como da dispensa de duas horas diárias para amamentação ou aleitação de que beneficia actualmente.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me (...)”.

1.4. Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de 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 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

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

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 solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído, de 2.ª a 6.ª feira, um horário compreendido entre as 8h e as 16h, com 1 hora de intervalo de descanso, a fim de prestar assistência ao seu filho de 26 meses e que consigo vive em comunhão de mesa e habitação. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa, alegando que (1) a trabalhadora não fundamenta o seu pedido de horário flexível, designadamente quanto à situação do outro progenitor e, (2) na existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.28. Começando pela necessidade de fundamentação do pedido de trabalho em regime de horário flexível, somos a referir que o pedido da trabalhadora mostra-se devidamente fundamentado, porquanto declara ter um filho menor de 12 anos de idade com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.29. Acresce que não tem qualquer relevância a situação do outro progenitor para a apreciação do

pedido de horário flexível, uma vez que nos termos do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito a trabalhar em regime de horário flexível pode ser exercido por um dos progenitores ou **por ambos**.

2.30. Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia apenas 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, apresentar intenção de recusa ao pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.31. No que concerne ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este 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. E, relativamente aos motivos imperiosos do funcionamento da empresa alegados pela entidade empregadora, somos de entender que os mesmos são insuficientes e não permitem preencher o conceito de exigências imperiosas de funcionamento da empresa e/ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

2.33. Na verdade, a entidade empregadora apresenta os seus argumentos de forma vaga, genérica, hipotética e conclusiva, sem demonstrar como chega a tais conclusões.

2.34. De facto, dos fundamentos apresentados, não é possível concluir, de forma objetiva e inequívoca, de que o pedido de horário flexível da trabalhadora coloca em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções.

2.35. Com efeito, entendemos que a entidade empregadora não logrou demonstrar, conforme lhe competia, de que forma o horário solicitado compromete o normal funcionamento do serviço onde

a trabalhadora exerce funções, através da comprovação, em concreto, dos 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.

2.36. 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.

2.37. 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE DEZEMBRO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.