

PARECER N.º 130/CITE/2023

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 522-FH-2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por carta registada em 27.01.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Técnica ...

1.2. Em 03.01.2023, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, como se transcreve:

“(…)

Eu, ..., técnica ..., a exercer funções (...), que V. Exas. dirigem, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do código de trabalho e demais normas legais e regulamentos aplicáveis, venho por este meio solicitar a V. Exas. que me seja atribuído o regime de horário de trabalho flexível, em conjunto com a dispensa para amamentação, de modo a prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos.

Declaro que o meu filho, de seu nome ..., nascido a 6 de Agosto de 2022, vive em comunhão de mesa e habitação comigo e com o pai.

Em regime de horário flexível, pretendo o seguinte horário de trabalho:

Das 9 horas às 17 Horas - em dias úteis

A este período subtraem-se as duas horas de dispensa para amamentação, pelo que o horário de trabalho a vigorar seria: das 9 horas às 15 horas ou das 9 às 12 horas e das 13 às 16 horas ambos os cenários em dias úteis, folgando aos fins de semana e feriados, e por um período de 5 anos.

Em virtude de:

- *Ambos os pais trabalham por turnos, sendo que um dos períodos é de horário noturno, tendo o pai dias com carga horária igual a 24 horas;*
- *A creche laborar apenas em dias úteis, encerrando aos fins de semana e feriados;*
- *E por não existir suporte familiar para prestar assistência necessária ao menor.*

*Espera Deferimento,
(...)*”.

1.3. Em 11.01.2023, por carta rececionada a 16.01.2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, nos termos que se transcrevem:

“(…)

..., 11 de janeiro de 2023

Assunto: Resposta ao pedido de regime de horário de trabalho flexível e pedido de dispensa para amamentação apresentado no dia 3 de janeiro de 2023.

Exma. Senhora D.

Em resposta ao pedido formulado cumpre informar V. Exa. que, de acordo com o n.º 2 do artigo 56º do Código de Trabalho “entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

Deste modo e considerando (i) a necessidade premente do ..., de cumprimento do horário por turnos por parte dos trabalhadores que integram a equipa de ... e ..., equipa esta composta por 10 (dez) turnos com 17 (dezassete) trabalhadores; (ii) a necessidade de garantir a articulação das equipas para a execução do trabalho; e (iii) considerando que o período de funcionamento do ... corresponde a 24 horas diárias, 7 dias por semana, toma-se impraticável estabelecer, como pretende, um horário flexível entre as 9 horas e as 17 horas, de segunda a sexta-feira, que não venha a constituir prejuízo para o funcionamento do ..., considerando de igual modo a impossibilidade da sua substituição por outro trabalhador, por tal pôr em causa a organização dos turnos implementados na empresa e a viabilidade económica da mesma.

No que se refere ao pedido de dispensa para amamentação das 9 horas às 15 horas, ou das 9 horas às 12 horas e das 13 horas às 16 horas, o H. está disposto a encontrar um horário, dentro do período diurno e enquanto durar a amamentação, que seja favorável a ambas partes. Com efeito, face à exiguidade dos quadros de pessoal da área de atividade em apreço, a necessidade de compatibilização e respeito pelos direitos dos demais trabalhadores, o cumprimento dos limites legais em matéria de horário de trabalho, verifica-se que o regime de turnos rotativos é o único modo possível de assegurar o funcionamento do serviço em laboração contínua, com o número de trabalhadores necessários para o serviço prestado, que distribui de forma equitativa entre os trabalhadores condições de compatibilização da vida profissional e familiar, razão pela qual não é possível determinar um horário fixo nos termos requeridos por V. Exa., propondo-se que o horário para

amamentação seja determinada mensalmente por acordo das partes e consoante as necessidades do ... no referido mês.

A Gerência do ... procura adequar o funcionamento da empresa à legislação vigente e concretamente às condições específicas dos trabalhadores, não podendo, contudo, criar situações de tratamento diferenciado entre os seus trabalhadores, nomeadamente pela aprovação de alterações de horário que põem em causa a sua organização interna e modo de funcionamento.

*Sem mais de momento, apresentamos os melhores cumprimentos,
(...)"*

1.4. Em 17.01.2023, pela trabalhadora foi apresentada apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

"(...)

..., 17 de Janeiro de 2023

Assunto: Apreciação à Recusa para Horário Flexível e Período de dispensa para Amamentação

Exmos. Senhores,

(...)

Eu, ..., técnica ..., a exercer funções no H., que V. Exas. dirigem, nos termos do disposto nos artigos 56º e 57º do código de trabalho e demais normas legais e regulamentos aplicáveis, venho por este meio acusar a receção da vossa carta de resposta ao meu pedido para atribuição do regime de horário flexível, datada de 11 de Janeiro de 2023 e recebida a 16 de janeiro de 2023.

Venho deste modo contestar a vossa recusa ao não me atribuírem um horário de trabalho que me permita prestar os cuidados necessários ao meu filho ... de 5 meses.

Conforme referi e fundamentei na carta anterior, venho uma vez mais reiterar e submeter a vossa apreciação para o seguinte:

Ambos os progenitores trabalham por turnos, sendo que um dos períodos é de horário noturno e por este motivo impossibilita que eu o faça, uma vez que não terei quem cuide do menor;

O pai ter de se apresentar ao serviço com turnos de carga horária igual a 24 horas;

- A creche laborar apenas em dias úteis (das 7h às 19h, sendo que a partir das 18h30 o colégio só estará aberto para limpezas diárias), encerrando ao fim de semana e feriados;

- Não existir suporte familiar para prestar assistência necessária ao menor.

De acordo com o que referenciam, o horário do ... é de 24 horas, no entanto, os restantes funcionários, e não estando estes na mesma situação familiar em que eu me encontro, ao

manterem a rotatividade de turnos como têm feito na minha ausência, conseguem assim garantir o normal funcionamento do estabelecimento.

Por outro lado, existe a situação de um menor, dependente dos pais, que não tem com quem ficar nos períodos em que a creche esteja encerrada.

Deste modo, remeto uma vez mais à vossa consideração para que me seja atribuído um horário flexível, e a este deverão subtrair-se duas horas de dispensa para a amamentação.

Junto se anexa uma cópia do regulamento da creche para comprovar o horário de funcionamento do colégio e ainda uma declaração que atesta que o pai do ... e meu companheiro, tem como profissão ser ... (...), desempenhando funções operacionais em regime de rotatividade de horários, quer em períodos variáveis ao longo do dia, quer de modo irregular ao longo do mês.

Por fim, devem V. Exas. enviar todo o processo para a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), devidamente assinado e carimbado pela entidade patronal.

Espera Deferimento,

(...)"

1.5. O pedido de parecer prévio foi instruído com os seguintes documentos:

- Mapas de horários de trabalho;
- Declaração da entidade empregadora do Pai;
- Regulamento da Creche.

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

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

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 para prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho nascido em 2022, que vive consigo em comunhão de mesa e habitação, indicando que pretende que lhe seja atribuído o horário das 09h00 às 17h00h, em dias úteis, pelo período de 5 anos. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituição da trabalhadora.

2.28. Analisando o pedido de horário flexível apresentado, verifica-se que a trabalhadora indica o período de dispensa para amamentação pretendido. Sucede que, o requerimento de prestação de trabalho em regime de horário flexível não se confunde com a dispensa para a amamentação ou aleitação, uma vez que são direitos distintos.

2.29. Com efeito, a trabalhadora que se encontra a amamentar ou a aleitar, ou o trabalhador que se encontra a aleitar e que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, poderá indicar uma amplitude horária que lhe permita cumprir o seu período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, sem prejuízo do usufruto de eventual dispensa que tem direito.

2.30. Verifica-se esta necessidade, por um lado, porque o direito a trabalhar em regime horário flexível, vai em regra para além do usufruto do direito à dispensa para amamentação/aleitação e, por outro, porquanto se desconhece a forma como a dispensa para amamentação será definida pela partes, sendo certo que, na falta de acordo com o empregador, a dispensa de trabalho para amamentação terá de se processar forçosamente em dois períodos distintos, de no máximo uma hora cada, visto ser esse o regime supletivo – Cfr. artigo 47.º e 48.º do Código do Trabalho

2.31. Voltando ao pedido pelo/a trabalhador/a que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o/a trabalhador/a e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.32. 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 do/a trabalhador/a, se 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 o/a trabalhador/a se indispensável.

2.33. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT.*

Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.34. Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, somos de entender que não fica demonstrado a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o/a trabalhador/a que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.35. Resultando, ainda, da análise do processo, que o horário solicitado cumpre o período normal de trabalho diário e semanal a que está vinculada, condição *sine qua non* do regime de horário flexível.

2.36. Na verdade, a entidade empregadora apresenta alegações decorrentes das contingências do serviço prestado para justificar a impossibilidade de atribuição de horário fixo em dias úteis, não se mostrando suficiente argumentar que a sua atribuição põe em causa a organização dos turnos implementados na empresa e a viabilidade da mesma, sem o demonstrar objetivamente como se organizam os turnos em equipas e/ou quantos/as trabalhadores/as são necessários/as para cada turno, os trabalhadores/as necessários/as para os assegurar e/ou quais são os turnos que em concreto, que ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado,

2.37. Em relação ao alegado, em relação aos direitos laborais dos restantes colegas de trabalho, perante o presente pedido de atribuição de horário flexível, por *“criar situações de tratamento diferenciado entre os seus trabalhadores, nomeadamente pela aprovação de alterações de horário que põem em causa a sua organização interna e modo de funcionamento”*, salienta-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, **impõem 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.

2.38. 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.

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, 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 15 DE FEVEREIRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.