

PARECER N.º 281/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1092-FH/2023

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 03.03.2023 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade atrás identificada.

1.2. Em 09.02.2023 a entidade empregadora rececionou um pedido de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…)

..., trabalhador/a, n. ..., a desempenhar funções de Praticante caixeiro - ... venho por este meio requerer autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades familiares, de modo a acompanhar o seu filho, ..., nascido/a em .../.../2022.

Considerando o disposto no artigo 56.º, do Código de Trabalho, proponho que o referido horário contenha:

Período de início: 8h; período de termo: 17h. De segunda a sexta

Não podendo trabalhar aos feriados e fins de semanas.

Tendo em conta que não tenho quem me fique com o menino depois das 19h, visto que a ama só trabalha até às 19h e não trabalhar aos feriados.

O horário do pai é incompatível com a ama, visto que não tem horário e a qualquer momento estão a chama-lo para fazer a assistência do seu trabalho tanto a nível de deslocação movel como prestação de serviço a companhias de seguros na qualidade de desempanagem móvel, estando ausente maioritariamente de segunda a sábado entre as 7h20 e as 20h, e por requerimento de serviço por parte de companhias de seguros muitas vezes ate durante a noite ter de sair para serviço.

Declaro garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40 horas), e que o descendente habita comigo em comunhão de mesa e habitação.

“(…)”

1.3. Por carta registada datada de 22.02.2023 foi a trabalhadora notificada em 23.02.2023 da intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, e nos termos que a seguir se reproduzem:

“(…)

Vem V. Exa. pela carta em apreço solicitar a esta empregadora autorização para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhador com responsabilidades parentais, por forma a acompanhar o filho ..., nascido em .../.../2022, expondo os factos considerados suficientes para a sua pretensão e indicando o período de início 8:00 e termo 17:00, de segunda-feira a sexta-feira.

O direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais encontra-se previsto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro na sua redação atual).

Dispõe o n.º 1 do artigo 56º do Código do Trabalho que o trabalhador, com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho 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 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. Cabendo ao empregador estipular em conformidade com o n.º 3 do mesmo artigo, dentro da amplitude de horário escolhida pelo trabalhador 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.

O artigo 57º do Código do Trabalho estipula que o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando os factos que lhe permitem beneficiar daquele regime; a amplitude de tempo (início e fim do período normal de trabalho diário) em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das alegadas responsabilidades familiares; o prazo previsto e juntando declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

Analisado o pedido formulado por V. Exa. verifica-se que não é indicada a data de início do horário flexível que pretende praticar, situação essa que não permite à empregadora aferir o cumprimento do aviso prévio de 30 dias.

No mesmo pedido também não é indicado por V. Exa. o prazo previsível para o exercício de atividade em horário flexível, ficando a empregadora sujeita à incerteza da sua total disponibilidade para trabalhar e em consequência lesada na gestão corrente e equilibrada da sua atividade.

Mais, no referido pedido de V. Exa. é indicado um horário concreto para exercício de atividade, das 8h00m às 17h00m, de Segunda-feira a Sexta-feira, deixando apenas margem à empregadora para fixar o intervalo para almoço. Todavia, não está na esfera de V. Exa. fixar um horário de trabalho e tão só indicar uma amplitude de tempo compatível com a necessidade de conciliação da atividade profissional com a vida familiar que permita à empregadora concretizar dentro do mesmo o seu horário de trabalho.

Acresce que, nos motivos indicados por V. Exa. para requerer a prestação de trabalho flexível no período entre as 8h00m às 17h00m, de Segunda-feira a Sexta-feira, nada é dito que permita aferir da sua impossibilidade de prestar trabalho ao domingo, ou até às 18:30. Sendo que sobre o dito em relação ao horário do pai, muitas dúvidas se levantam quanto ao facto de o mesmo “não ter horário” e de não ter dias de descanso semanal obrigatório e complementar, situação que uma eventual isenção de horário de trabalho não compromete.

Caso assim não se entenda, tem ainda a empregadora motivos concretos e objetivos para a recusa do pedido de autorização de horário flexível realizado por V. Exa., que se prendem com exigências imperiosas de funcionamento, bem como com a impossibilidade atual de a substituir, situação que a aprovação do seu pedido determina.

Isto é, conforme V. Exa. bem sabe, o estabelecimento ..., sito em ..., funciona todos os dias da semanas, continuamente das 8 horas às 21 horas, estando a prestação de atividade de todos os trabalhadores organizada em regime de turnos rotativos, das 8:00 às 16:00 (turno da manhã) e das 13:00 às 21:00 (turno da tarde), com descanso semanal rotativo.

De acordo com o modelo organizativo da empregadora só a prestação de atividade dos seus trabalhadores em regime de turnos rotativos permite assegurar, de forma suficiente e continuada, o funcionamento do estabelecimento, bem como permite respeitar os limites dos períodos normais de trabalho diário e semanal, os dias de descanso e o gozo de férias, possibilitando a todos os trabalhadores a conciliação entre a atividade profissional e vida pessoal.

Ora, permitir a V. Exa. a realização de um horário fixo determinaria a necessidade de a substituir para a realização do supra identificado turno da tarde, onerando a empregadora com a contratação de mais um trabalhador.

Acresce que, considerando o quadro de pessoal da empregadora composto maioritariamente por mulheres esta diferenciação é passível de potenciar um conflito laboral entre as trabalhadoras e a empregadora, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultariam para a empregadora e para o funcionamento do estabelecimento, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço deste.

Não obstante, ser política da empregadora estudar todas as possibilidades de atender aos pedidos dos seus trabalhadores, discutindo e acordando com os mesmos os moldes de prestação da atividade que melhor facilitem a sua vida pessoal, a verdade é que as particularidades da atividade desenvolvida e as obrigações e os direitos das partes obrigam não só à prática de horários diversificados, distribuídos de forma equitativa por turnos rotativos, bem como a um enorme esforço de contenção de despesas, designadamente ao nível dos recursos humanos. Sendo da competência da empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores, de forma a garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento articulado com os direitos de todos os seus trabalhadores. Neste específico contexto e nos sobreditos termos, tem-se a recusa ao seu pedido também como imperiosa ao funcionamento do estabelecimento ao qual está afeta, para além do já suprarreferido quanto ao não cumprimento dos requisitos legais do pedido formulado.

(...)"

1.4. Do processo remetido à CITE não consta que a trabalhadora tenha apreciado a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.2. 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”.

2.3. 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.

2.4. 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).

2.5. Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da*

partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

2.6. 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”.

2.7. 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.

2.8. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:
*“1. 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.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à 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.”*

2.9. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar

aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.10. O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.10.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.10.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.10.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.10.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.11 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.11.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “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”.

2.11.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.12. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

2.13. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais

desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.14. No caso em análise, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo que lhe seja elaborado um horário de 2.^a feira a 6.^a feira, das 8h00 às 17h00, para acompanhamento do seu filho menor de 12 anos de idade, de 9 (nove) meses de idade, que com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.15. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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 diário.

2.16. E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.17. A intenção do legislador que subjaz à construção 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 indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, 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 mencionado preceito legal.

2.18. A este propósito refere o douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, que: - “(...) *Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo*

*aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, **ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*** (negrito nosso).

2.20. Por fim, neste sentido, veja-se, entre outros², o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça proferido em 12.10.2022, no âmbito do processo n.º 423/20.9T8BRR.L1, e, donde se extrai o seguinte sumário: *“O texto dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade do horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares”.*

2.21. Começando, assim, pelo formalismo legal do pedido, referimos, desde já e ao contrário do que defende a empregadora, o pedido da trabalhadora requerente cumpre com todas as formalidades exigidas na lei. Na verdade, a trabalhadora fez o pedido com 30 dias de antecedência, mas ainda assim, sempre se dirá que este é um prazo meramente indicativo, ou seja, serve apenas para que as partes saibam que acaso o horário seja aceite, ele apenas se poderá iniciar 30 dias após a apresentação do pedido.

2.22. Por outro lado, a falta de indicação do prazo de vigência do horário flexível não compromete o pedido da trabalhadora, uma vez que na sua ausência, deve atender-se ao prazo supletivo previsto na lei, ou seja, até aos 12 anos de idade da criança.

2.23. Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária contratualizada, reunindo, desta forma, os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT, deve ter-se por válido.

2.24. Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

² Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 11.07.2019, no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 28.10.2020, no âmbito do processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1. e Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, no âmbito do processo n.º 242/16.7BECBR; todos disponíveis em: www.dgsi.pt

2.25. Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, 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, designadamente, tal como foi requerido.

2.26. Em sede de intenção de recusa, verifica-se que a entidade empregadora fez uma alegação vaga, genérica e abstrata, não sendo possível aferir as reais exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.27. A argumentação da entidade empregadora é apresentada de forma genérica e conclusiva não sendo possível, concluir dos factos alegados, através da demonstração suficiente, objetiva e inequívoca, de que o pedido de horário flexível solicitado pelo trabalhador coloca em causa o funcionamento da empresa onde desempenha funções.

2.28. De facto, em nossa opinião, os fundamentos apresentados não assentam em razões imperiosas do funcionamento da empresa, uma vez que não permitem retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora. Era imprescindível que a entidade empregadora demonstrasse porque motivo ou motivos, naquela situação em concreto e pelas funções que a requerente exerce, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados.

2.29. Com efeito, a entidade empregadora não logrou demonstrar que face ao número total de trabalhadores/as que exercem as mesmas funções do requerente e ao número de trabalhadores/as necessários/as por dia, não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente.

2.30. Em suma, da exposição da entidade empregadora, não é possível, concretamente, confrontar quantos trabalhadores/as existem com a mesma categoria profissional da requerente, não é igualmente possível aferir os períodos de tempo que ficariam a descoberto com a aplicação do horário solicitado pela requerente, e por outro lado, também não são nem indicados os horários/turnos existentes nem quais desses horários/turnos, deixariam de ficar convenientemente assegurados face aos recursos humanos necessários e disponíveis, acaso o horário requerido pela trabalhadora lhe fosse atribuído.

2.31. Salieta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na

elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador 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 29 DE MARÇO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)