

PARECER N.º 779/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 e respetivas alterações.

Processo n.º 3659-FH/2023

I – OBJETO

1.1. Em 28.07.2023, a CITE recebeu, por email, 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 de .../.../Assistente ...

1.2. Em 03.07.2023, por email, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Assunto: Pedido de horário flexível (art.º 56º do Código do Trabalho)

Exma. Senhora,

... Assistente ... (...) nos termos do disposto nos artigos 56º, 57º do Código do Trabalho, vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal (n.º 1 do art. 56.º), relativamente à filha menor, ..., nascido a ..., (cf. assento de nascimento que se anexa), e com efeitos a partir de 06 de Setembro de 2023.

Para tanto, e cf. art. 57.º, n.º 1, al b) do CT, declara:

- a) Que a menor supra identificada vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente;
- b) Que a signatária não usou nunca desta faculdade;
- c) Que o outro progenitor, ..., não é trabalhador ..., mas trabalha a tempo integral na área do design de mobiliário e por ser o único com esta função é chamado, diversas vezes pela sua entidade empregadora para prestar diversas horas de trabalho suplementar, não estando inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal;

A Requerente, para efeitos do disposto nos nº 2 e 3 do art. 56º do Código do Trabalho, e atentas as especificidades inerentes à atividade desempenhada, e tendo ainda ponderado a adaptação que melhor se adequa aos interesses da Empresa, pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário de trabalho:

A. Realizar períodos de serviços de ..., de 2ª a 6ª feira, com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias da semana, nos seguintes termos:

- i) Apresentação a partir das 07h00 de 2.ª feira e chegada a ... no máximo até às 23h00 de 6ª feira;

ii) Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT)

(tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º ..., de .../.../...)

A Requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que o pai trabalha a tempo integral, na área do design de mobiliário e por ser o único com esta função é chamado, diversas vezes pela sua entidade empregadora para prestar diversas horas de trabalho suplementar, tornando quase impossível prever e assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência à menor, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro.

Anexa: 1 (um) assento de nascimento.

(...)"

1.3. Em 21.07.2023, por email, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme se transcreve:

"(...)

Exma. Senhora,

Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicitou à empresa que lhe fosse atribuído um horário de trabalho que designou de flexível.

Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º, n.º 2 do Código de Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo.

Vejamos.

1. O horário requerido

V. Exa. requereu à ... a aplicação do seguinte horário de trabalho:

"Realizar períodos de serviços de ..., de 2ª a 6ª feira, com excepção de dias feriados que ocorram num destes dias da semana, nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 07h00 de 2.ª feira e chegada a ... no máximo até às 23h00 de 6ª feira;

ii) Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT)

(tudo, cf. al. a) do n.º 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE n.º ..., de .../.../...)

Tudo com efeitos a partir de 6 de setembro de 2023.

Em resposta ao referido pedido, serve a presente para comunicar a V. Ex.ª a intenção de recusa do mesmo, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.ºs 2, 3 e 4 do Código do Trabalho ("CT"), atendendo aos fundamentos que ora se expõem:

2. Horário requerido

Do regime legal invocado por V. Exa. decorre que o horário flexível tem, sobretudo, em vista garantir uma adequada conciliação da atividade profissional com o pleno exercício da parentalidade, sempre



que estejam em causa filhos menores de doze anos. Nessas situações, conquanto observados determinados limites, o interesse empresarial regista justificada acomodação.

Todavia, a concreta organização dos tempos de trabalho da atividade prosseguida pela ... não se coaduna com a fixação/limitação a ..., sendo as pernoitas imprescindíveis para diluir horas de ..., por forma a não exceder os plafonds de horas ... legalmente permitidas, e permitindo a rotatividade de períodos noturnos por todos os ...

Com efeito, a atividade é regulamentada por legislação especial, que não consagra os conceitos de «horário de trabalho», «período normal de trabalho», nem de «horário flexível»), por quanto os mesmos não são compatíveis com a concreta organização dos tempos de trabalho que o setor exige: trabalho em regime de 24 horas naturalmente, com limites máximos de horas ..., com limites máximos a períodos noturnos, e com determinado repouso exigido após cada tipo de ...

2. Razões imperiosas do funcionamento da ...

a) Impossibilidade prática de aplicação do regime de horário flexível, fundamentada em motivos operacionais.

Não obstante o referido no ponto anterior, sempre se diga que a prestação de trabalho num regime de horário flexível não é compatível com o serviço de ...

As funções de ..., quer técnico, quer de ... não obedecem apenas às regras previstas na legislação laboral, impondo-se atender igualmente às especificidades impostas pelas normas imperativamente aplicáveis no domínio setorial da ...

Em virtude da atividade produtiva prosseguida pela ... e dos períodos de funcionamento inerentes à ..., o tempo de trabalho dos trabalhadores com funções de Assistente ..., como é o caso de V. Exa., não são desempenhadas de acordo com um "horário de trabalho" nos termos tradicionalmente definidos na legislação laboral, mas antes uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da ... (nomeadamente Acordo de Empresa e Regulamentação Europeia de ...).

Com efeito, os planeamentos mensais de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um "setor" ou "série de setores" - nos termos do Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (RUPT) anexo ao AE celebrado entre a ... e o ..., publicado no BTE n.º ... de ... -, tendo em vista assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, sem sobreposições ou vazios na passagem das escalas

Ou seja, os trabalhadores são, com respeito pelo RUPT, escalados para operar em determinado dia, num setor ou série de setores, com observância dos limites dos tempos de serviço de ...

No caso do tempo de trabalho aplicável a V. Ex.ª, vigora legislação especial referente ao pessoal navegante, nomeadamente o disposto no Decreto-Lei n.º .../..., de ..., e no Regulamento (UE) n.º .../...da Comissão, de ...

Ora, o referido quadro legal: (i) não estabelece um período normal de trabalho — nem diário, nem semanal —, nos termos definidos no Código do Trabalho, mas antes períodos de serviço de ... ("..."), plafonds de horas ... e limites quanto ao repouso após ..., bem como a horas ... em período noturno; (ii) nem tão-pouco prevê a figura de planeamentos ou horários flexíveis.



Em conclusão, as especificidades do modelo de tempo de trabalho praticado na ... e aplicável a trabalhadores que desempenham funções similares às de V. Ex.^a, não se coaduna com o regime de horário flexível acolhido nos artigos 56. e 57. do Código do Trabalho.

Com efeito, o regime de horário flexível foi previsto no Código do Trabalho enquanto alternativa legal aplicável a trabalhadores por regra abrangidos por um horário de trabalho fixo (por exemplo, das 9h00 às 18h00), ainda que organizado em regime de turnos, não sendo, por conseguinte, transponível para a concreta situação dos profissionais ..., sujeitos a enquadramento laboral setorial.

Também por esta razão, decai, pois, o fundamento para uma tal pretensão.

b) Não cumprimento dos tempos mínimos de trabalho.

O deferimento do pedido de V. Exa. redundaria ainda na impossibilidade de V. Exa. assegurar o número de dias de trabalho exigíveis necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas.

A título de exemplo, se a ... deferisse o horário solicitado, caso se ficcionasse que, em cinco dias úteis, V. Exa. asseguraria cinco ... na ..., tal significaria que, nesse período, consumiria uma média de 30/35 horas de ...

Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas num mês, pelo que V. Exa. apenas trabalharia cerca de dez dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.

Acresce que dadas as limitações regulamentares às horas de ... na ..., é absolutamente imprescindível que a atividade dos ... não seja limitada a ..., já que, só dessa forma (i.e., com estadias e ...), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de ..., podendo este esquema ser repetido ao longo de quatro semanas, sem que assim se esgote o número de horas de ... permitidas mensalmente. Atingindo-se, por conseguinte, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês, o que fica aquém do tempo de trabalho mensal mínimo a que V. Ex.^a se encontra obrigada.

c) Da disrupção na gestão e alocação dos recursos humanos da ...

Como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de ... encontra-se dimensionado no pressuposto de que os ... cumprem os tempos de trabalho previstos no RUPT, nos moldes ali definidos. Por conseguinte, caso um conjunto de trabalhadores, entre os quais V. Exa., inviabilize o planeamento das deslocações programadas, tal implicará a automática ausência de recursos humanos em número suficiente à operação da ...

Como V. Exa. bem sabe, muitos ... estão em ..., ou seja, muitos dos ... na ... estão integrados em ... com pernoita ou estadia fora da ... Ora, caso a ... aceda ao seu pedido, será forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois ... e não apenas a um, tal implica um acréscimo de custos operacionais, o que se revela, no presente, inoportável para a ...

Adicionalmente, por imposição convencional estabelecida na contratação coletiva, os ... apenas podem efetuar três períodos noturnos por semana, sendo que dois períodos noturnos consecutivos implicam o gozo obrigatório de folga, o que dita que pernoitem fora da ... para que possam desenvolver a sua

atividade profissional por mais dias na semana, além da diluição das horas ..., conforme já explanado --- enquanto estão em estadia, os ... não gastam plafond de horas ...

Por força desta imposição convencional, a concessão de um horário flexível implicaria uma redução da produtividade dos restantes trabalhadores.

Com efeito, os ... para destinos mais próximos da ..., são, muitas vezes, utilizados para manter todos os ... ocupados, alternando os ... em período diurno com os ... em período noturno - o que, como referido, são limitados a três por semana -, por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos. Estando, muitas vezes, em ... — agregados a outros .../...

A desagregação de ... tem, ainda, implicações diretas e gravosas na gestão das ..., uma vez que o mesmo posto de trabalho terá de ser assegurado por mais que um ..., com aos inerentes custos operacionais e salariais, o que não é comportável no quadro da reestruturação económica da ...

Com efeito, num dia normal, os .../assistentes ... do quadro ..., podem realizar até quatro (4) "... " por dia, sendo uma média de quarenta e cinco (45) ... sem pernoita e mais quarenta (40) ... com pernoita fora da ..., por dia.

Ora, caso se verificasse irregularidade operacional e um dos ... sofresse um atraso que implicasse que o período de serviço de ... de V. Exa. se prolongasse para além das 23h00 de 6.ª Feira, a ... teria de encontrar outro trabalhador para a substituir - independentemente de o ... em falta implicar pernoita ou não.

Ou seja, a ... ver-se-ia forçada não só a providenciar pela substituição de V. Exa. caso o último ... implicasse pernoita, mas também caso o seu período de ... se prolongasse para além das 23h00 de 6.ª Feira, o que consubstancia uma restrição desproporcional à atividade regular da empresa e à sua operação.

Adicionalmente, e ainda sobre as restrições de alocação de ..., em destinos como ..., ..., ..., ... ou ..., a ... teria de substituir ... a meio da ... para que pudesse assegurar o cumprimento do horário fixado e colocando os substitutos a realizar os ... com pernoita em período noturno.

Tal significaria que os restantes trabalhadores .. que iriam operar estes ..., em substituição dos que beneficiam de "horário flexível" (a que acresce as dispensas por amamentação ou aleitação), atingiriam rapidamente o limite de três ... noturnos semanais. Consequentemente, aumentariam os dias de folga necessários para garantir o cumprimento do disposto no Acordo de Empresa.

Mais, limitando a atividade destes trabalhadores, prejudica-se financeiramente outros trabalhadores que não beneficiam deste regime. Com efeito, há determinadas parcelas da retribuição que estão indexadas às horas ... (designadamente os per diems) e que estes trabalhadores, acabam, por conseguinte, por não receber.

*Adicionalmente, existem, na presente data, ... da ... pertencentes ao quadro ... (...), os ..., que efetuam ... legalmente considerados como sendo de ..., como por exemplo ...-... (...- ...) ou ...-... (...-...), sendo que estes ... implicam, **legalmente**, uma estadia (não apenas uma pernoita). Ora, face ao pedido de V. Exa., estes ... teriam igualmente de ficar excluídos do planeamento de V. Exa., ficando a ... onerada com a escolha de outros ... que não tenham restrições horárias.*



Todas estas situações limitam, desproporcionadamente, a gestão dos recursos de que a empresa dispõe, com prejuízos assinaláveis e desproporcionais ao planeamento geral da operação de ...

d) Dos modelos flexíveis em vigor e da impossibilidade operacional de conjugação dos mesmos.

O crescente número de pedidos de atribuição dos alegadamente qualificados "horários flexíveis", em conjunto com o número de dispensas para amamentação/aleitação que os trabalhadores têm direito nos termos da cláusula 2.^a do Regulamento de Protecção da Maternidade e Paternidade anexo ao AE .../... - e que já ascendem **a mais de cinquenta (50) trabalhadores ...** (entre .../Assistentes ... e ...) — , dificulta muitíssimo o planeamento dos tempos de ... destes trabalhadores e dos demais que não beneficiam de qualquer medida de flexibilidade. O que inviabiliza a concretização da totalidade dos ... acordados sem constrangimentos.

Com efeito, o alegado "horário flexível" coincide, na maioria dos casos (como sucede parcialmente com V. Exa.) com aquele que é fixado para profissionais que beneficiam do regime de amamentação/aleitação previsto no AE, isto é:

- i. Apresentação a partir das 06:30h e chegada a ..., no máximo até às 20:00h;
- ii. Duração máxima do período de serviço de ... planeada de 09:00h;
- iii. Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a ... não pode ocorrer depois das 20:00h nem o período de serviço de ... ser superior a 11:00h.
- iv. Não ser programado bloco mensal de assistências.

No caso de V. Exa., o pedido de "horário flexível" é particularmente penalizador tendo em conta os ... planeados a partir de 6 de setembro de 2023, período a partir do qual V. Ex.^a solicita a aplicação do regime de "horário flexível".

A título de exemplo, durante o mês de setembro de 2023, no horário requerido por V.Exa., a ... terá disponíveis para distribuição por todos os ... cerca de seiscentos e sessenta e seis (666) ... mensais, o que representa uma média semanal de cento e sessenta (160) ...

Ora, atendendo que a ... atualmente acomoda (i) cinquenta e nove (59) ... em regime de horário de amamentação/aleitação e (ii) trinta e sete (37) "horários flexíveis", com restrições de planeamento semelhantes às requeridas por V. Exa., restam poucos ... para atribuir, em especial atendendo que a ... encontra-se em período de Verão — com um número superior de ... -, sendo expectável um decréscimo significativo da procura de ... no Inverno, o que impactará, necessariamente, a atribuição de ... pelos ...

Portanto, e em suma, a esta data, é expectável que, com a atribuição de um "horário flexível" como o requerido por V. Exa., não seja possível atribuir mais do que 4 a 5 ... por semana, o que se revela inexistente e manifestamente disruptivo da atividade prosseguida pela ...

3. Impossibilidade de substituição.

Tendo em conta as limitações supra mencionadas relativas à possibilidade de realização de ... em período noturno, torna-se claro que não é viável a ... substituir V. Exa. em todas as ... que impliquem pernoita ou períodos noturnos.

Mais, a partir de setembro de 2023 a ... está a planear realizar uma média de cerca de 600 ... em cada 7 dias consecutivos. Ora, a cada 7 dias, os ... têm, nos termos do AE .../..., de ter uma folga de 48 horas consecutivas, restando, assim, nos 5 dias de trabalho, uma média de 420 ...

Ora, sendo aceite o pedido nos seus precisos termos, V. Exa. deixaria de ser elegível para a quase totalidade dos 600 ... semanais, não conseguindo a ... garantir que, para todos esses ..., conseguiria encontrar um substituto de V. Exa., atento o reduzido número de recursos humanos disponíveis - i.e.,

...

Não é, pois, viável à ..., em todos os planeamentos, garantir que exista um outro ... que possa assegurar o ... com pernoita do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontra incluída, nem assegurar outro ... disponível, legalmente, para assegurar os períodos noturnos, ainda que em regime de ...

Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 23h00 de 6.ª Feira e as 7h00 de 2.ª Feira, nem prescindir das pernoitas ou estadias fora da ..., em conformidade com as limitações supra explanadas, não dispondo a empresa de meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem cancelamento de ...

Por tudo quanto se expôs, conclui-se que a prestação de atividade por V. Ex.ª nos termos e horários definidos pela ... assenta numa exigência imperiosa para o funcionamento da empresa.

Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços da ..., as especificidades da atividade da ... impossibilitam o deferimento do "horário flexível" que foi requerido, sem que tal compromettesse irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa.

Em conclusão, a ... considera que ainda que se entendesse que o pedido formulado fosse qualificável como "horário flexível", se encontrariam verificados os fundamentos legais de indeferimento do pedido de horário flexível, nos termos previstos no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, motivo pelo qual comunica a V. Ex.ª a intenção de recusa do pedido de horário flexível, para todos os devidos e legais efeitos.

(...)"

1.4. Em 25.07.2023, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

"(...)

Assunto: Apreciação nos termos e para os efeitos do nº 4 do art. 57º do CT

Exmas. Senhoras,

Tendo recebido a recusa em me atribuir o requerido horário flexível, e com ela não me conformando, venho, nos termos e para os efeitos do disposto no nº 4 do art. 57º do Código do Trabalho, dizer como se segue:

Foi requerida a atribuição de um horário flexível nos seguintes moldes:

"A realizar períodos de serviços de ... de 2ª a 6ª feira, com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias da semana, nos seguintes termos:

i) Apresentação a partir das 7h00 de 2ª feira e chegada a ... no máximo até às 23h00 de 6ª feira;

ii) Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18. do RUPT). "

No que respeita ao horário pedido, cumpre reiterar que o mesmo foi pedido de acordo com o que está definido por Lei.

Ou seja, em conformidade com o conteúdo do art. 56^o do Código do Trabalho, limitei-me a indicar o período de tempo em que pretendia exercer a minha atividade e o período em que tal não me é possível. Caberá sempre à Empresa, dentro da amplitude deste horário, estipular o início e o termo do trabalho diário, em harmonia com a legislação ... aplicável, quer nacional, quer europeia, quer com os normativos do AE aplicável.

A indicação do período em que pretendo exercer a minha atividade para melhor conciliar com a minha vida familiar, não colide com o poder da empresa de estabelecer o horário de acordo com as suas necessidades de planeamento.

Razão pela qual, mal se compreende a V. argumentação em apreciação.

Inexistem quaisquer limitações à execução da minha actividade. Acresce que a argumentação, escassa, que a ... vem expender na sua manifestação de intenção de recusa, é contraditória.

Senão vejamos:

Se por um lado, vem agora a ... argumentar que o horário flexível não está contemplado na legislação especial, o que não é o mesmo que dizer que a legislação especial prevê expressamente a não aplicabilidade deste instituto legal.

Por outro lado, a ... assume, e é facto consabido, que pratica este tipo de horário (flexível).

Ora, claramente é uma argumentação contraditória entre si e que demonstra que, independentemente da forma e conteúdo do pedido de Horário Flexível realizado,

A ... não pondera o mesmo de forma séria e leal para com o seu trabalhador.

No pedido que apresentei, tentei ser o mais abrangente possível, por forma a impactar o mínimo na operação de ... e nos interesses da Empresa. A forma como efectuei o meu pedido de horário flexível é o menos limitativa possível, deixando à Empresa elevada margem de actuação e conciliação.

Como referi supra e ora reitero, a ... vem referindo que os horários pedidos por outros trabalhadores são altamente limitativos e que levam ao esgotamento das horas de máximas de trabalho em poucos dias do mês,

O que, igualmente, não pode proceder pois não sucede com as mães que amamentam e daí não terem anexado escalas comprovativas dessa redução.

Porém, confrontados com o meu pedido que lhes confere toda a disponibilidade das 07h00 de 2.^a feira até às 23h00 de 6.^a feira, consideram que não me é aplicável a possibilidade de requerer este tipo de horário, o que não é aceitável e é altamente discriminatório.

Sendo o mais sincera possível, não consigo perceber o que a Empresa entende por pedido de Horário Flexível, ou sequer, pedido deste tipo de horário aceitável.

Aliás, deveriam ter feito o exercício exemplificativo de qualquer que fosse o impedimento, cabendo-lhes o ónus de prova dos factos extintivos do meu direito.

Mas não o fizeram, porque, de facto, essa realidade é inverdadeira.

Pelo que, o horário solicitado enquadra-se, integralmente, no estipulado na lei e no AE aplicável, não tendo qualquer acolhimento o que vem invocado pela ...

Permito-me apenas adiantar que está pacificamente assente na jurisprudência que é um horário flexível aquele que possibilita a conciliação da vida profissional com a vida familiar, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo (vide, por todos o AC. da RP, de 02/03/2017, disponível em www.dgsi.pt).

A defender-se o argumento de que este direito apenas foi concebido para "um tradicional horário de trabalho, tal como definido na legislação de trabalho", não abrangendo, portanto, o setor da ..., estar-se-ia a dar tutela a uma grave discriminação de trabalhadores, com violação do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado (art. 13º CRP) e das garantias legais insertas, entre outros, nos arts. 24º e 25º do Código do Trabalho.

Aliás, levando esse entendimento ao limite, seríamos obrigados a concluir que não só o horário flexível estava vedado aos ..., em razão da especificidade das suas funções, como outras figuras jurídicas, também elas concebidas para os trabalhadores que praticam, no dizer da Empresa, " um horário tradicional" , como por exemplo, a dispensa para amamentação tal como estatuída no Código do Trabalho, na medida em que na ... é inconcebível usufruí-la "em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada" (art. 47º n.º 3 CT) .

À semelhança do regime encontrado para a amamentação, também num horário flexível será possível fazer a adaptação à atividade específica de um ...

Concluindo-se que inexistente qualquer incompatibilidade com o regime estabelecido no RUPT (Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho inserto no AE aplicável).

Pelo que, neste enquadramento, a recusa será ilegal e inconstitucional, não procedendo os argumentos invocados para sustentar que a atribuição do horário flexível requerido.

Acresce que os argumentos da ... já foram usados em situações idênticas de pedido de horário flexível e julgadas improcedentes pela CITE.

Com efeito, o horário flexível surge como resposta à necessidade de pais e mães que trabalham, prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador, com consagração nas normas laborais , de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

Também o direito social da União Europeia se dirige à proteção da parentalidade, proclamando o art.º 23 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) a igualdade entre homens e mulheres ("Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração"), o art.º 24, n.º 1, que "As crianças têm direito à proteção e aos cuidados necessários ao seu bem-estar", e, em especial, para a questão ora em apreciação, o art.º 33, que "1. É assegurada a proteção da família nos planos jurídico, económico e social.

2. A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a proteção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade, bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho".

No ordenamento jurídico nacional a flexibilização do horário de trabalhador com responsabilidades familiares é um direito constitucional consagrado nos artigos 59.^o n.º 1, al. b) e 67.^o, n.º 2, al. h) da Constituição da República Portuguesa (CRP), bem como nos artigos 56.^o do Código do Trabalho (CT).

Ora, sob pena de ficar votada ao fracasso a prescrição constitucional da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, é nosso entendimento que, em harmonia com os dispositivos legais acima transcritos, o horário, nos moldes em que foi requerido, é inequivocamente um horário flexível; e que inexistente motivação, factual ou jurídica, que sustente a recusa, pela ..., da atribuição desse horário.

Por último, dir-se-á que a ... ao invocar agora incompatibilidade do exercício deste regime, quando o atribui e mantém em relação a outros trabalhadores ..., está a incorrer em diferenciado tratamento, com manifesta e intolerável violação do princípio da não discriminação emergente do princípio da igualdade consagrado constitucionalmente.

Atento o que precede, deverá a Empresa proceder à elaboração nos termos requeridos, do horário flexível, de acordo com o previsto no art. 56.^o do Código do Trabalho, adequando aos horários praticados pelos ..., de modo a permitir o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.^o da Constituição da República Portuguesa, e a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.^o e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.^o, ambos do Código do Trabalho.

(...)"

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

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

2.22. 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 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 à sua filha menor, nascida em 2021, com quem vive em comunhão de mesa e habitação e até perfazer os 12 anos de idade e com efeitos a 06.09.2023. Para o efeito, requer que lhe seja aplicado um horário, realizando períodos de serviços de ..., de 2^a a 6^a feira, com exceção de dias feriados que ocorram num destes dias da semana, nos seguintes termos: i) Apresentação a partir das 07h00 de 2^a feira e chegada a ... no máximo até às 23h00 de 6^a feira;

ii) Durante este período a ... não poderá ter programado, ou realizar o bloco mensal de serviços de assistência (cláusula 18.ª do RUPT), (tudo, cf. al. a) do nº 3 da Cláusula 2ª do Regulamento de proteção da maternidade e paternidade, publicado no BTE nº ..., de .../.../...)

A requerente é compelida a requerer esta modalidade de horário, uma vez que o pai trabalha a tempo integral, na área do design de mobiliário, sendo o único com esta função é chamado, diversas vezes pela sua entidade empregadora para prestar diversas horas de trabalho suplementar, tornando quase impossível prever e assegurar um adequado apoio e acompanhamento que lhe exige a assistência à menor, não dispondo de qualquer apoio familiar ou outro.

2.28. Por seu turno, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa com fundamento em razões imperiosas do seu funcionamento e à impossibilidade de substituição da trabalhadora, alegando:

- a) Impossibilidade prática de aplicação do regime de horário flexível, fundamentada em motivos operacionais;
- b) Não cumprimento dos tempos mínimos de trabalho;
- c) A disrupção na gestão e alocação dos recursos humanos;
- d) Os modelos flexíveis em vigor e a impossibilidade operacional de conjugação dos mesmos;
- e) Não dispondo a empresa de meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem cancelamento de ..., não sendo viável substituir a trabalhadora em todas as ... que impliquem pernoita ou períodos noturnos, em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 23h00 de 6.ª Feira e as 7h00 de 2.ª Feira, nem prescindir das pernoitas ou estadias fora da ...;
- f) o pedido apresentado não consubstancia um pedido de horário flexível, consubstanciando um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho ao pretender a fixação de folgas ao fim-de-semana que se mostra incompatível com a atividade prosseguida, cuja

organização dos tempos de trabalho visa precisamente folgas rotativas e é regulamentada por legislação especial que não consagra os conceitos de «horário de trabalho», «período normal de trabalho», nem de «horário flexível»), por quanto os mesmos não são compatíveis com a concreta organização dos tempos de trabalho que o setor exige: trabalho em regime de 24 horas naturalmente, com limites máximos de horas ..., com limites máximos a períodos noturnos, e com determinado repouso exigido após cada tipo de ...;

g) O crescente número de pedidos de atribuição dos alegadamente qualificados "horários flexíveis" em conjunto com os números de dispensas para amamentação/aleitação que os trabalhadores têm direito nos termos da Cláusula 2ª do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade anexo ao AE (...) já ascendem a mais de 50 trabalhadores ... (entre .../Assistentes ... e ...) dificultando muitíssimo o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles que não beneficiam de qualquer medida de flexibilidade, inviabilizando a concretização da totalidade dos ... acordados sem constrangimentos.

2.29. Começamos por referir, que ao contrário do que defende a empregadora, entendemos que o pedido da trabalhadora é legítimo e se encontra de acordo com os normativos legais que o regem.

2.30. Em rigor, a legislação aplicável ao pessoal da ... não afasta o regime jurídico da protecção da parentalidade que possui tutela legal e constitucional, pelo que, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à empregadora 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. Porém, apesar de a argumentação da entidade empregadora indiciar constrangimentos, não resulta a demonstração objetiva e inequívoca, de que o pedido de horário flexível da trabalhadora, coloca em causa o planeamento geral da operação de ... e da sua rentabilidade e/ou que não possui meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão de operação sem acarretar cancelamentos de ..., redundando numa ineficiência de recursos.

2.32. Com efeito, a entidade empregadora não logrou demonstrar que face ao número total de trabalhadores/as que exercem as funções no quadro de ... e ao número de trabalhadores/as necessários/as por dia para os ... realizados, não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente.

2.33. Em suma, a exposição da entidade empregadora indicia as dificuldades próprias pela gestão das ..., que os alegados horários flexíveis coincidem, na maioria dos casos com o horário que é fixado para as trabalhadoras que beneficiam do regime de amamentação previsto no AE, que já ascendem a mais de 50 trabalhadores ... inviabilizando a concretização de todos os ... sem constrangimentos.

2.34. Sucede que, **a recusa de um pedido de horário flexível, baseado no facto de já existirem outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo horário, iria 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).

2.35. Com efeito, a CITE tem-se pronunciado no sentido de que *“(...) não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”*³

2.36. Pelo exposto, perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se 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, **impõem-se, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

³ Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

2.37. Salienta-se que **sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis, 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.

2.38. De referir 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 protecção 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 ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou.

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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE AGOSTO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTES DA CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.