

PARECER N.º 346/CITE/2024

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 1192-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 22.02.2024, foi remetido à CITE, por correio registado, pela entidade empregadora ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria de Assistente Dentária.

1.2. Em 24.01.2024, a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora em requerimento datado de 22.01.2024, nos termos que se transcrevem:

“(…)

Assunto: Requerimento para prestar trabalho em regime de horário flexível.

- 1. S., portadora do Cartão de Cidadão, (...) residente (...) Abrantes, a exercer funções na Clínica (...) situada (...) Abrantes, com a categoria profissional de Assistente Dentária, vem requerer autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*
- 2. A requerente trabalha nesta clínica, em regime de horário fixado pelo respetivo serviço, sendo o mesmo das 9h30 às 13h e das 14h30 às 19h30.*
- 3. A requerente é mãe de um filho menor ... nascido a 04 de maio de 2022, conforme fotocópia do Cartão de Cidadão (Doc.1), ficando desde então em regime de horário nos termos do artigo 47.º do código do trabalho.*
- 4. O menor, a que se refere no ponto anterior, seu filho, de apenas 20 meses de idade, respetivamente, vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente e o pai (Doc.2).*
- 5. O seu filho, frequenta a Creche (...) Abrantes (Doc.3), que tem o horário de segunda a sexta-feira das 07H30 às 19H30 (estando encerrado aos feriados, sábados e domingos), pelo que o menor não pode permanecer na referida instituição para além daquele horário.*

6. *O pai da criança (...), seu companheiro, com a categoria profissional ... a prestar serviço na Unidade (...) Lisboa (Doc.4), em regime de rotatividade de horário de acordo com as escalas de serviço, devendo ainda além destas horas ser contabilizado o tempo de deslocação de casa até ao local de trabalho.*
7. *A requerente e o seu companheiro não têm qualquer suporte familiar e não podem ser honorados com a contratação de uma ama.*
8. *Assim, e pelo exposto anteriormente, a requerente, com o horário fixado pela empresa fica impossibilitada de guardar e cuidar do menor, como lhe está imposto por lei e é seu dever, uma vez que não tem ninguém para cuidar do menor quando o pai se ausentar de casa por largos períodos de horas seguidos por motivos profissionais.*
9. *Atendendo a que com o horário das 09H30 às 13h e da 14h30 às 19H00 permite à requerente cuidar, guardar e acompanhar o seu filho, é este horário que pretende que lhe seja fixado semanalmente, de segunda a sexta-feira (excepto feriados), perfazendo as (40) horas semanais.*
10. *Pelo em cima exposto, a requerente pretende o regime de horário flexível, na modalidade requerida, pelo prazo máximo legal, ou seja, até o seu filho completar os 12 anos de idade conforme o n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho e que lhe seja fixado o horário semanal das 09H30 às 13h e das 14h30 às 19H00 de 2ª a 6ª feira, excluindo assim fins-de-semana e feriados.*
11. *Mais informa, que pretende começar a observar o horário pretendido e referido no ponto nº 10 a partir dos (30) dias posteriores à entrega do presente requerimento, conforme estatui o artigo 57.º do Código de Trabalho.*

Junta: 4 Documentos

Abrantes, 22 de janeiro de 2023

(...)"

1.3. Em 07.02.2024, por correio registado, rececionado a 14.02.2024, o empregador notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, como se transcreve:

"(...)

Assunto: Indeferimento do pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível recebido a 24 de Janeiro de 2024.

1. *A ... (doravante designada por Clínica) tem regime de horário fixo de Segunda-feira a Sábado. De Segunda-feira a Sexta-feira das 9:30 às 19:30 com intervalo intermédio entre as 12:30 e as 14:30; aos Sábados das 9:30 às 12:30.*
2. *A colaboradora ... (doravante designada por Colaboradora) tem contrato de trabalho de 40 horas semanais.*

3. *A Clínica tem um total de 5 (cinco) profissionais com categoria de Assistente Dentária (a tempo inteiro).*
 4. *Toda a equipa desempenha atividade de 8 (oito) horas diárias 5 dias por semana, Quando trabalha ao Sábado tem folga durante a semana das horas respetivas. Mensalmente, por norma, cada funcionária trabalha 2 (dois) Sábados com folga respetiva durante a semana.*
 5. *Relativamente ao requerido pela Colaboradora, que deu entrada a 24 de Janeiro de 2024, informamos que de Segunda a Sexta-feira o horário requerido pela colaboradora não poderá ser aceite uma vez que o horário da Clínica é das 9:30 às 12:30 e das 14:30 às 19:30, não havendo margem para ser aceite um horários das 9:30 às 13:00 e das 14:30 às 19:00.*
 6. *Relativamente ao requerido pela Colaboradora de não exercer funções ao Sábado, a Clínica não poderá deferir o pedido uma vez que implicaria a restante equipa trabalhar todos os Sábados uma vez que os recursos existentes estão distribuídos por forma a garantir a igualdade de direitos da equipa. O que poderemos garantir é que a Colaboradora não faça mais de 2 Sábados mensais com respetivas folgas semanais (à semelhança do que já se preconiza atualmente na Clínica).*
 7. *Face ao exposta a Clínica manterá o horário que a Colaboradora atualmente exerce que compreende de Segunda a Sexta feira das 9:30 às 12:30 e das 14:30 às 19:30; quando exerce atividade ao Sábado tem a respetiva folga durante a semana das respetivas horas.*
- Abrantes, 6 de Fevereiro de 2024*
- (...)"*

1.4. Em 04.11.2023, por email, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

"(...)

Assunto: Recusa ao indeferimento do pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível recebido a 14 de Fevereiro de 2024

Eu, ..., (Colaboradora) venho por este meio apresentar a minha recusa ao indeferimento apresentado pela minha entidade empregadora, Clínica ..., (Clínica) que recebi no dia 14 de Fevereiro de 2024 pretendendo assim explicar as minhas razões para a não concordância com o que li nesse indeferimento:

1. *O horário da clínica que nos foi apresentado às 5 (cinco) colaboradoras é: das 9h30 as 13h e das 14h30 às 19h30 com paragem para descanso das 13h às 14h30 e não como convenientemente a entidade empregadora o apresentou na carta que recebi. Para comprovar as horas corretas que são exercidas podem ser consultadas as picagens de ponto que são feitas não só por mim mas como por todas as colaboradoras da clínica em como picamos às 13h para almoço e depois voltamos a picar as 14h30 para entrar novamente ao trabalho.*

Para além das picagens como prova existe ainda afixado na clínica o período de funcionamento datado desde 11 de maio de 2007 com o n.º de registo 1335, no qual está apresentado o "encerramento intermédio das 13h às 14h30" (doc 1.).

2. *Sobre o ponto 6 na carta de indeferimento enviada pela entidade empregadora, na qual se pode ler que "Relativamente ao requerido pela Colaboradora de não exercer funções ao sábado, a clínica não poderá deferir o pedido uma vez que implicaria a restante equipa trabalhar todos os sábados uma vez que os recursos existentes estão distribuídos por forma a garantir a igualdade de direitos da equipa.". Mais acrescento que não existe igualdade de direitos da equipa porque apenas 4 (quatro) das S (cinco) colaboradoras exercem funções aos sábados na clínica, mostrando assim que para além de não haver igualdade existe também favoritismo para com a colaboradora que não exerce funções ao sábado que nunca nos foi dada a razão para tal acontecer apenas que não faz os sábados como todas as outras colaboradoras são obrigadas a fazer. Apresento em anexo três dos últimos horários enviados pela entidade empregadora onde se pode verificar que uma das colaboradoras (Colab.I) não exerce funções aos sábados (doc.2).*

Sendo assim acredito que colocando a outra colaboradora a exercer funções aos sábados na minha vez, que se consiga manter a mesma dinâmica e igualdade de equipa que se verificava até então, visto que nem todas as pessoas têm direito ao horário flexível, pois este foi criado para trabalhadores com responsabilidades familiares sendo um destes requisitos ter um filho menor de 12 anos como é o meu caso e que até ao momento dentro da empresa sou a única colaboradora que estou nesta situação.

Abrantes, 18 de Fevereiro de 2024.

(...)"

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)".

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos

homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.5. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.6. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do

Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo

esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o

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

n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/a 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 seu pedido de trabalho, a trabalhadora, mãe de um filho menor nascido a 04 de maio de 2022, de apenas 20 meses de idade, com quem declara viver em comunhão de mesa e habitação, **a praticar o horário das 9h30 às 13h00 e das 14h30 às 19h30, requer,** pelo prazo máximo legal, ou seja, até o seu filho completar os 12 anos de idade, **trabalhar em regime de horário flexível das 09H30 às 13h e das 14h30 às 19H00, de 2.ª a 6.ª feira, excluindo fins-de-semana e feriados,** de forma poder prestar assistência ao filho que se encontra a frequentar a Creche com horário de funcionamento de segunda a sexta-feira das 07H30 às 19H30 (estando encerrado aos feriados, sábados e domingos).

2.28. Por outro lado, o empregador fundamenta a intenção de recusa na existência de

exigências imperiosas do serviço por a Clínica ter regime de horário fixo de Segunda-feira a Sábado, com horário de funcionamento de Segunda-feira a Sexta-feira das 9:30 às 19:30 e aos Sábados das 9:30 às 12:30, com um total de 5 (cinco) profissionais com categoria de Assistente Dentária (a tempo inteiro), que desempenham atividade de 8 (oito) horas diárias, 5 dias por semana. Quando trabalham ao Sábado tem folga durante a semana das horas respetivas e mensalmente, por norma, cada funcionária trabalha 2 (dois) Sábados com folga respetiva durante a semana.

2.29. Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, 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, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.30. No que concerne à intenção de recusa do pedido com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.31. Alvitrado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, **somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado,** conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.32. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.25 do presente parecer), o **entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal**

diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes, exercendo o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar ao qual 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.

2.33. Outroassim resulta da análise dos elementos constantes do processo, que o horário de funcionamento da clínica horário, de 2.ª a 6.ª feira, é das 09h30m às 19h30m, horário esse que é praticado por todas as cinco trabalhadoras.

2.34. Ora, o horário solicitado pela trabalhadora (09h30m-19h00m) não corresponde ao horário de funcionamento do estabelecimento (9h30m-19h30m), horário que é praticado por todas as cinco trabalhadoras, ainda que lhe permita perfazer as 40 horas semanais.

2.35. Cumpre sublinhar que a especial proteção dos/as trabalhadores/as, materializada no direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.36. Por último, realça-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 o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA
CITE DE 27 DE MARÇO DE 2024.**