

PARECER N.º 443/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 1482-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 08.03.2024, foi remetido por correio registado, à CITE, 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 profissional de ...

1.2. Em 02.02.2024, por carta registada e rececionada a 05.02.2024, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

“(…)

ASSUNTO: Flexibilidade de Horário de Trabalho

Exmos. Senhores,

Eu, ... , admitida ao serviço de V. Exas, a 03 de Julho de 2019, trabalhador n.º 116, a desempenhar funções inerentes à categoria profissional de ..., venho requerer a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade para fazer face à necessidade de conciliação entre o meu trabalho e a minha vida familiar e pessoal atendendo ao que dispõe a norma contida no n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 56., conjugado com o n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 7/09, de 12.02 (Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições:

Sou Mãe de um filho menor, ..., de dois anos, que necessita do meu apoio, assistência e acompanhamento vivendo com o mesmo em comunhão de mesa e habitação, conforme documento comprovativo que anexo;

O pai do menor não está a usufruir deste direito por não poder compatibilizar o seu horário com as nossas necessidades familiares, conforme documento comprovativo que anexo a este pedido;

O meu filho está matriculado no jardim de infância ... que pratica o horário das 07h30 até às 19h30, conforme declaração que junto, pelo que se torna necessário recolhê-lo dentro desse horário.

Face às razões expostas, venho solicitar que me seja concedido o regime de horário flexível em moldes que me permitam conciliar o meu trabalho com o horário praticado pela creche, que atendendo ao tempo de deslocação, deverá ter início nunca antes das 8h00 e o seu termo nunca depois das 18h30, de segunda a sexta feira, com isenção de prestação de trabalho ao sábado, domingo e feriados, ficando assim o meu período normal de trabalho compreendido nos turnos que se pratique na instituição, perfazendo o horário contratado (40 horas).

O prazo do horário de trabalho agora solicitado terá como limite os 12 anos de idade do menor e enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam, ao que afirmo que comunicarei prontamente à entidade patronal a alteração dos mesmos, de acordo com o previsto no Código do Trabalho;

- Há razoabilidade, equidade e proporcionalidade, quer no pedido, quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho solicitado, a dimensão da instituição onde trabalho, o seu número de trabalhadores, ou seja, que o mesmo se destina a responder as minhas necessidades de conciliação e aos meus deveres parentais;

Solicito a atribuição de um horário, dentro dos limites acima referidos, que de harmonia com o disposto no artigo 56. n.3 do Código do Trabalho, é elaborado pelo empregador, por forma a conciliar a minha vida profissional com os horários praticados pela ama que o menor frequenta.

Assim sendo, solicito nos termos e condições expressas a organização do meu horário de trabalho em regime de flexibilidade atendendo ao que dispõem conjugadamente as normas contidas no n. 3 do artigo 127. e a alínea b) do n.2 do artigo 212. ambos do Código do Trabalho e tendo em conta a norma constitucional constante da alínea b) do seu n. 1 seu artigo 59. que estabelece enquanto direito fundamental dos trabalhadores o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar permitido apoiar, acompanhar e assistir de forma devida e conveniente às necessidades do menor.

(...)"

1.3. Em 23.02.2024, por correio registado, rececionado a 28.02.2024, o empregador notificou a trabalhadora da intenção de recusa proferida, que se transcreve:

"(...)

Assunto: *pedido de horário flexível*

Porto, 22-02-2024

Exmª Senhora D. ...,

Acusamos a receção da sua carta registada com A/R, datada de 31/01/2024, recebida no dia 05/02/2024 (de onde consta indevidamente "entregue em mãos", porquanto a carta foi

remetida por correio registada com AR), pela qual pediu que lhe fosse aplicado o regime de horário flexível, nos seguintes termos: entre as 08:00h e as 18:30h, de segunda a sexta-feira, com isenção de prestação de trabalho ao sábado, domingo e feriados), Vejamos:

1- A D. ..., adiante designada por trabalhadora, foi admitida ao serviço desta IPSS em 03/06/2019, tendo sido devidamente esclarecida quanto à sua categoria profissional de ajudante de acção directa, funções que ia desempenhar, bem como a resposta social em que ia prestar trabalho.

Relembrando, foi informada que as funções de ajudante de acção directa consistem, entre outras, em:

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

Recolher e cuidar dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

Prestar cuidados de higiene e conforto aos utentes e colaborar na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;

- Substituir as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, proceder ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria

2- Foi informada que ia prestar na estrutura residencial para pessoas idosas, cujo período de funcionamento é de 24 horas diárias, todos os dias do ano, obviamente sem qualquer período de interrupção.

3- Foi igualmente informada que os horários de todos os trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de acção directa desta resposta social, estão organizados em regimes de turnos rotativos, distribuídos pelas 24 horas diárias, durante todos os dias da semana, incluindo feriados.

4- Não havendo ajudantes de acção directa a prestar serviços na estrutura residencial para pessoas idosas com horário fixo.

5- Esta IPSS organiza os seus serviços em regime pelo qual os trabalhadores da estrutura residencial para pessoas idosas prestam serviço aos sábados e domingos, rotativamente, nos termos previsto nas CCT aplicáveis, designadamente a celebrada entre a ... e a ..., publicada no BTE n.º ..., de ...2023, que na sua cláusula 39ª estipula que:

Cláusula 39.ª

- 1- O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

- 2- *Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.*
- 3- *No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.*
- 4- *Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.*
- 5- *O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diário e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.*
- 6- *O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de sete em sete semanas.*
- 6- *Ouvidos todos os trabalhadores da estrutura residencial para pessoas idosas, com a categoria profissional de ajudante de acção directa, a partir de Abril de 2020, no âmbito das medidas de contenção da pandemia COVID-19, implementaram-se dois turnos rotativos (um diurno e outro nocturno), em regime de rotatividade.*
- 7- *Terminado o período de medidas de contenção da pandemia, foram novamente ouvidos todos os trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de acção directa a prestar serviço na estrutura residencial para pessoas idosas que manifestaram interesse na manutenção do regime de dois turnos rotativos.*
- 8- *Assim, mantém-se actualmente o regime de dois turnos rotativos (um diurno e nocturno) praticado por todos os trabalhadores com esta categoria profissional, nesta resposta social.*
- 9- *Os 21 (vinte e um) trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de acção directa a prestar serviço na estrutura residencial para pessoas idosas estão organizados em dois grupos rotativos (um com 10 e outro de 11 trabalhadores). Quando um turno presta serviço o outro descansa, rotativamente, durante os sete dias da semana. Cada grupo tem três trabalhadores que prestam trabalho nocturno e os restantes prestam trabalho diurno, também em regime rotativo, de modo que todos os trabalhadores trabalham de dia e de noite, alternadamente.*
- 10- *A trabalhadora entrou de baixa por gravidez de risco, em 02/02/2021, após o que se seguiu licença de parentalidade, subsídio alargado de parentalidade, gozo de férias vencidas, baixa médica por doença natural, tendo voltado ao serviço em 06/06/2022.*
- 11- *No âmbito da protecção da parentalidade, esta IPSS decidiu atribuir provisoriamente um horário fixo diurno, em regime rotativo pelos sete dias da semana, às trabalhadoras que se encontrem no regime de dispensa para amamentação ou aleitação, apenas no período de duração desta dispensa.*
- 12- *Actualmente a trabalhadora pratica este horário que vai ser alterado por ter cessado a dispensa para amamentação.*
- 13- *Enquanto estão em regime de dispensa para amamentação ou aleitação, as trabalhadoras reforçam transitoriamente o trabalho diurno.*

- 14- *Este regime tem funcionado com o acordo e compreensão de todos os trabalhadores.*
- 15- *Designadamente dos cinco trabalhadores que, embora tendo filhos menores de 12 anos de idade, continuam a prestar serviço no regime de turnos rotativos.*
- 16- *Em cada um destes turnos rotativos, todos estes trabalhadores prestam serviço todos os dias da semana, com dias de descanso rotativos.*
- 17- *O total dos trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de acção directa, na resposta social de estrutura residencial para pessoas idosas, organizados nas duas equipas supra referidas é o número mínimo de trabalhadores necessários para prestar um serviço de qualidade aos utentes.*
- 18- *O serviço destes trabalhadores, prestado em equipa, não sendo possível ser prestado isoladamente, como ocorre com outras categorias profissionais.*
- 19- *A alteração do horário pretendida pela trabalhadora implica que haveria — quer durante a semana, quer durante o fim-de-semana; que de dia, quer de noite — uma equipa que não contaria com a sua prestação de trabalho, estando permanentemente desfalcada.*
- 20- *Enquanto, durante o período diurno, de segunda a sexta-feira, a trabalhadora prestaria trabalho sobreposto com outra equipa, quando tal não se revela necessário nem produtivo.*
- 21- *Ou seja: haveria dias da semana em que não seria prestado serviço directo aos utentes, pela trabalhadora, por não ser necessário.*
- 22- *Ou, pelo menos, o trabalho seria substancialmente reduzido.*
- 23- *Não é possível alterar os horários de trabalho de todos os outros trabalhadores que prestam serviço na resposta social de estrutura residencial para pessoas idosas, para adequar ao horário pretendido pela trabalhadora.*
- 24- *Ou, então, seria necessário alterar novamente os horários de trabalho diário e semanal de todos os trabalhadores com esta categoria profissional a prestar serviço na estrutura residencial para pessoas idosas.*
- 25- *Ou, ainda, conceder o pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora, implicaria para a IPSS ter de admitir um novo trabalhador para prestar serviço no seu horário actual.*
- 26- *Finalmente, com o seu novo pedido junta declaração da entidade empregadora do progenitor, de onde consta que trabalha por conta própria, exercendo funções de ..., de segunda-feira a domingo, com "isenção de horário".*
- 27- *Não se compreende — nem se pode aceitar — que trabalhando por conta própria, o faça em regime de isenção de horário e trabalhe todos os dias da semana.*
- 28- *De tal modo que não possa assumir as responsabilidades parentais nos períodos em que a trabalhadora não pode.*
- 29- *Das duas uma: A declaração é manifestamente falsa; ou o progenitor pratica um horário de trabalho que viola grosseiramente as mais elementares normas da legislação laboral.*

Quanto ao trabalho em dia feriado

30- A trabalhadora pede, ainda a isenção de trabalho em dia feriado.

31- Repete-se que a estrutura residencial para pessoas idosas tem o período de funcionamento de 24 horas diárias, todos os dias do ano, obviamente sem qualquer período de interrupção, incluindo sábados, domingos e feriados.

32- Na estrutura residencial para pessoas idosas, a IPSS não está obrigada a suspender a sua actividade em dia feirado, melhor: está obrigada a manter a sua actividade em dia feriado.

33- Pelo que, todos os trabalhadores da estrutura residencial para pessoas idosas prestam trabalho normal em dia feriado.

34- Sendo o feriado um dia normal de trabalho destes trabalhadores, não pode a trabalhadora pedir a dispensa de trabalho nesse dia.

Consideramos, pois, que também atendendo às imperiosas exigências de funcionamento da estrutura residencial para pessoas idosas, bem como à impossibilidade de proceder à sua substituição por outra trabalhadora, quer do quadro, quer a contratar, não é possível deferir o seu pedido.

Concluindo:

Analisada devidamente o seu pedido e ponderadas as respetivas consequências, vimos nos termos do art. 570 do Código do Trabalho, informar que é nossa intenção recusar o pedido, com os fundamentos supra referidos.

Porquanto:

A alteração de horário pretendida obriga a alterar os horários de todos os restantes trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de acção directa da estrutura residencial para pessoas idosas;

É impossível proceder à sua substituição por outra trabalhadora, quer do quadro, quer a contratar, para desempenhar as funções no período em que estará ausente (pela aplicação do horário pretendido);

Pelo que a alteração de horário pretendida afecta as imperiosas exigências de funcionamento da estrutura residencial para pessoas idosas;

Assim, sugerimos que seja praticado o horário de trabalho anterior à licença por gravidez de Tudo sem prejuízo desta IPSS tentar facilitar a conciliação da sua actividade profissional com a vida familiar, como faz com todos os trabalhadores, designadamente os que têm filhos com menos de 12 anos de idade.

(...)"

1.4. Em 07.03.2024, o empregador rececionou, por carta registada, a apreciação à intenção de recusa apresentada pela trabalhadora, datada de 04.03.2024, cujo teor se transcreve:

“(...)

Registada com AR

Porto, 04 de Março de 2024

ASSUNTO: Resposta à Recusa da Flexibilidade de Horário de Trabalho

Exmos. Senhores,

Na sequência do pedido enviado a 31 de Janeiro de 2024, venho, por este meio, responder à recusa do pedido e manter o requerido relativamente à necessidade do horário a praticar e da isenção ao fim de semana;

Primeiramente, o vertido no ponto oito é falso, não podendo V.Exas. afirmar que foram ouvidos todos os trabalhadores, uma vez que não me encontrava presente por estar de licença de maternidade;

No que diz respeito às exigências imperiosas do funcionamento da instituição, importa referir que todo o descrito nos parágrafos determinam que a única conclusão a formar é a da não existência de qualquer necessidade imperiosa da instituição para a recusa, mas meros constrangimentos, solucionado por uma gestão eficaz e adequação ao número de trabalhadores em termos suficientes, até porque há dois anos que tenho horário diurno fixo e a instituição sempre funcionou;

Não há qualquer prejuízo evidenciado na recusa a que se responde, e não há também, discriminação entre trabalhadores, sendo que o designado tratamento preferencial nada mais é que o respeito pelo regime da parentalidade, regime esse, excecional, e fruto de uma discriminação positiva;

Quanto à declaração apresentada pelo progenitor, a mesma corresponde à verdade. O pai do menor trabalha de segunda a domingo, sem horário, havendo serviços de madrugada e outros que devido á distância, trânsito e outras complicações possam não assegurar chegar a tempo de ir buscar o menor ao estabelecimento de ensino. Recentemente teve um serviço para Lisboa de dois dias, nos quais tive que colocar baixa porque não tinha retaguarda quanto ao menor (o pai não tem funcionários, logo tem que trabalhar muitas mais dias e horas);

Sobre o requerido muito se pronunciou o Supremo Tribunal e Secção Social, peto acórdão de 17/03/2022 (relator Júlio Vieira Gomes), processo 17071/19.9T8SNT.L1.S1, disponível in www.dgsi.pt;

Decorre do artigo 59. n.1, alínea b), da Constituição da República Portuguesa o direito de todos os trabalhadores a uma organização de trabalho que permita a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, sendo que o artigo 33. n.2 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia prevê igualmente a proteção da família "nos planos jurídico, económico e social". Em conformidade com este escopo o artigo 56 n. 1, do CT prevê o direito de os trabalhadores com filhos com idade inferior a 12 anos ou independentemente da idade se tiverem deficiência ou doença crónica que vivam com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação a trabalharem em regime de horário de trabalho flexível, sendo que o artigo 57 do CT regula o procedimento a adotar para obter a autorização pelo empregador, bem como os fundamentos de uma possível recusa (n. 2 do artigo 57)" (AC. STJ, de 22-06-2022; www.dgsi.jstj.pt-Proc. n.3425/19.4T8VLG.P1.S2);

Como se diz no já citado acórdão do Supremo Tribunal, importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200, n.1, do CT, "entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal", sendo que, como esclarece o n.2 do artigo 200 do CT, "o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal"; O horário flexível é um horário de trabalho pelo que, no meu pedido, mencionei a necessidade de que os meus dias de descanso fossem ao sábado, domingo e feriados.

As questões estão evidentemente imbrincadas e conexas. Acresce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar; Como referi no meu pedido, a não consideração dos meus dias de descanso, vai-me acarretar, a mim, e por inerência ao meu filho menor, um grave prejuízo, que em grande medida compromete o escopo legal do regime de horário flexível.", (AC. STJ, de 22-06-2022; www.dgsi.jstj.pt-Proc. n. 3425/19.4T8VLG.P1.S2).

No mesmo sentido, veja-se ainda o recentíssimo AC. STJ, de 12-10-2022 (www.dgsi.jstj.pt-Proc. n.423/20.9T8BRR.L1.S1), onde se decidiu que «o texto dos artigos 56. e 57. 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».

Assim, peço que considerem toda a situação, uma vez que é possível praticar o horário pedido.

(...)"

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 subseqüentes 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

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

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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora, por ser mãe de um filho com de 2 anos de idade, que vive consigo em comunhão de mesa, solicita a

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

atribuição de horário flexível em moldes que permita conciliar o trabalho com o horário praticado pela creche, devendo ter **início nunca antes das 8h00 e o seu termo nunca depois das 18h30, de segunda a sexta feira, com isenção de prestação de trabalho ao sábado, domingo e feriados**, ficando assim o período normal de trabalho compreendido nos turnos que se praticam na instituição, perfazendo o horário contratado (40 horas), tendo como limite os 12 anos de idade do menor e enquanto durarem os factos, pressupostos e as circunstâncias que o determinam. Declara, ainda, que o pai dos menores não está a usufruir deste direito por não poder compatibilizar o seu horário com as necessidades familiares e de o filho estar matriculado no jardim de infância com o horário das 07h30 até às 19h30, sendo necessário recolhê-lo dentro desse horário. Em sede de apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora reitera o pedido e refuta os argumentos apresentados pelo empregador alegando que é possível a organização do horário nos termos em que solicita pela não existência de qualquer necessidade imperiosa da instituição para a recusa mas meros constrangimentos, solucionado por uma gestão eficaz e adequação ao número de trabalhadores em termos suficientes, por **já há dois anos que pratica horário diurno fixo e a instituição sempre funcionou**, sem que se evidencie qualquer prejuízo e discriminação entre trabalhadores, sendo que o designado tratamento preferencial nada mais é que o respeito pelo regime da parentalidade, regime esse, excecional, e fruto de uma discriminação positiva.

2.28. Por outro lado, **o empregador fundamenta a intenção de recusa em exigências imperiosas do funcionamento da estrutura residencial para pessoas idosas e na impossibilidade de proceder à sua substituição por outra trabalhadora, quer do quadro, quer a contratar**, para desempenhar as funções no período em que estará ausente (pela aplicação do horário pretendido) porquanto, em súmula: **(1) não é possível adequar ao horário pretendido pela trabalhadora, sem alterar novamente os horários de trabalho diário e semanal de todos os trabalhadores com esta categoria profissional de ajudante de acção directa ou admitir um novo trabalhador para prestar serviço no seu horário actual; (2) Actualmente a trabalhadora pratica provisoriamente um horário fixo diurno, em regime rotativo pelos sete dias da semana a ser alterado por ter cessado a dispensa para amamentação, por este regime vigorar apenas no período de duração desta dispensa em que reforçam transitoriamente o trabalho diurno, com o acordo e compreensão de todos os trabalhadores, designadamente, os cinco trabalhadores que, embora tendo filhos menores de 12 anos de idade, continuam a prestar serviço no regime de turnos rotativos; (3) a trabalhadora presta trabalho na**

estrutura residencial para pessoas idosas, cujo período de funcionamento é de 24 horas diárias, todos os dias do ano e os horários de todos os trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de acção directa desta resposta social estão organizados em regimes de turnos rotativos, distribuídos pelas 24 horas diárias, durante todos os dias da semana, incluindo feriados, com prestação de serviço aos sábados e domingos, rotativamente, nos termos previsto nas CCT aplicáveis, designadamente a celebrada entre a ... e a ..., publicada no BTE n.º ...; (4) todos os 21 (vinte e um) trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de acção directa estão organizados em dois grupos rotativos (um com 10 e outro de 11 trabalhadores). Cada grupo, tem três trabalhadores que prestam trabalho nocturno e os restantes prestam trabalho diurno, também em regime rotativo, de modo que todos os trabalhadores trabalham de dia e de noite, alternadamente, com dias de descanso rotativos; (5) é o número mínimo de trabalhadores necessários para prestar um serviço de qualidade aos utentes, prestado em equipa, não sendo possível ser prestado isoladamente, como ocorre com outras categorias profissionais, pelo que a alteração do horário pretendida pela trabalhadora implica que haveria - quer durante a semana, quer durante o fim-de-semana; quer de dia, quer de noite - uma equipa que não contaria com a sua prestação de trabalho, estando permanentemente desfalcada e (6) durante o período diurno, de segunda a sexta-feira, a trabalhadora prestaria trabalho sobreposto com outra equipa, quando tal não se revela necessário nem produtivo, ou seja: haveria dias da semana em que não seria prestado serviço directo aos utentes, pela trabalhadora, por não ser necessário, ou, pelo menos, o trabalho seria substancialmente reduzido.

2.29. 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.

2.30. 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 de prestação de trabalho aos sábados, domingos. 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.

2.31. 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.

2.32. Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora e, tal como já exposto nos pontos 2.15 a 2.22 do presente parecer para os quais se remete, resulta evidente que se pretendeu atribuir ao trabalhador/a escolha das horas de início e termo do período normal de trabalho, não distinguindo ou excluindo, dias da semana, trabalho por turnos, trabalho noturno ou outras modalidades de horário, pelo que onde o legislador não distingue não cabe ao intérprete distinguir, sendo dever da entidade empregadora facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, quando elabora o horário de trabalho do trabalhador – *ex vi* artigo 212º do Código do Trabalho.

2.33. Entendimento com igual colhimento pelos Tribunais Superiores. Veja-se, entre outros³, o 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, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, 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.”*

³ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido em 11.07.2019, Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1; Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, proferido em 28.10.2020, Processo n.º 3582/19.0T8LSB.L1. e Acórdão do Supremo Tribunal Administrativo, proferido em 18.11.2021, Processo n.º 242/16.7BECBR; todos disponíveis em: www.dgsi.pt

2.34. Neste sentido, veja-se, por fim, 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”*.

2.35. Ora, tendo a trabalhadora apresentado um pedido com 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 demonstrar objetivamente que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.36. Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

2.37. 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.

2.38. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de*

peçoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.

2.39. Ora, analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de concluir que a entidade empregadora apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não logrou demonstrar que face ao número total de trabalhadores/as que exercem as mesmas funções da requerente e ao número de trabalhadores/as necessários/as necessários por dia e por equipa, não é possível elaborar o horário solicitado pela requerente, que por maioria de razão, já pratica o horário fixo pretendido, ainda que provisoriamente, com folgas rotativas, enquanto gozar da dispensa para amamentação.

2.40. Ou seja, a entidade empregadora deveria ter demonstrado objetivamente que todos os 21 (vinte e um) trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de acção directa organizados em dois grupos rotativos (um com 10 e outro de 11 trabalhadores, em que 3 prestam trabalho nocturno e os restantes trabalho diurno, em regime rotativo, é o número mínimo de trabalhadores necessários, não sendo possível a alteração do horário pretendida por implicar que uma equipa estaria permanentemente desfalcada e que durante o período diurno, de segunda a sexta-feira, a trabalhadora prestaria trabalho sobreposto com outra equipa, havendo dias da semana em que não seria prestado serviço directo aos utentes, por não ser necessário, ou, pelo menos, o trabalho seria substancialmente reduzido. Apesar de alegado não resulta comprovado quantos trabalhadores/as são necessários/as para cada um desses turnos, quais os períodos que ficariam a descoberto com a implementação do horário solicitado pela requerente, resultando, ainda que o horário pretendido pela trabalhadora se enquadra no horário fixo diurno atribuído no âmbito da parentalidade, ainda que provisoriamente.

2.41. Consequentemente, tal como acima referido, apesar de a entidade empregadora, apresentar razões que podem consubstanciar exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não as logrou demonstrar, porquanto foram apresentados argumentos genéricos e conclusivos, sem demonstração objetiva da impossibilidade de assegurar a existência de trabalhadores em número suficiente para os turnos praticados pelas duas equipas, que implicaria que uma equipa estaria permanentemente desfalcada e que durante o período diurno, de segunda a sexta-feira, a trabalhadora prestaria trabalho sobreposto com outra equipa, havendo dias da semana em que não seria prestado serviço directo aos utentes, por não ser necessário, ou, pelo menos, o trabalho seria substancialmente reduzido, ficando, ainda comprometidos, os descansos diários e semanais das restantes trabalhadoras.

2.42. Cumprindo, ainda, 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.

2.43. E, considerada a possibilidade dos cinco trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade que continuam a prestar serviço no regime de turnos rotativos, o puderem requerer, afigurando-se-nos que a recusa 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).

2.44. Nesse sentido, a CITE tem defendido que: *“Em rigor, 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. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”

2.45. Pelo que, **no caso de se verificar uma colisão de direitos** e concretamente, do direito da Requerente com os direitos de outros/as trabalhadores/as, ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade, **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, **impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.**

2.46. Com efeito, se não for possível que todos os horários flexíveis se concentrem em determinados dias ou períodos do dia, terão, então, inclusive, os/as horários dos/as trabalhadores/as que usufruem de horário flexível que ser rotativos, de forma a que que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível desses horários, sem pôr igualmente em causa o direito.

2.47. Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa/entidade.

2.48. Ou seja, a entidade empregadora deverá ter presente que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do seu serviço, a trabalhadora requerente e todos/as os/as outros/as nas mesmas circunstâncias, deverão poder gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

2.49. Contudo, na elaboração das escalas de serviço, **caso os direitos dos/as trabalhadores/as que usufruem horários relacionados com a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, colidam com os períodos de descanso dos demais trabalhadores/as, deverão proceder a uma distribuição equitativa por aqueles do dever de assegurar o funcionamento do serviço**, tal como acima referido no ponto 2.45.

2.50. Reiterando-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.

2.51. 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. Face ao exposto, 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 ..., por forma a que,

dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas a todos/as os/as trabalhadores/as, que a trabalhadora requerente e outros/as trabalhadores/as que, já estejam no gozo do horário flexível ou o venham a requerer, possam gozar, o máximo possível, o horário que solicitaram.

3.2. O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 10 DE ABRIL DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.