

PARECER N.º 66/CITE/2021

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 124-FH/2021

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 18.01.2021 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 no Serviço de ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 17.12.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) ... a exercer funções com horário de roulement no Serviço de ... (...) vem por este meio requerer autorização a Vossa Excelência, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, para prestação de trabalho em regime de horário flexível em jornada contínua.

Sendo mãe dos menores (...) nascidos a 22 de janeiro de 2020, que integram o seu agregado familiar, vivendo consigo e com o progenitor (...), em comunhão de mesa e habitação, conforme Certidão do Domicílio Fiscal emitida pela Autoridade Tributária e Aduaneira.

Os menores estão inscritos na Creche ..., com horário de funcionamento compreendido entre as 7:30h e 19:30h, encerra aos Sábados, Domingos e Feriados (nacionais e municipais) e em determinados períodos próximos de datas evocativas.

O progenitor é trabalhador no ..., (...) a exercer funções no Serviço de ... com horário de roulement, o que colide com o horário de funcionamento do colégio.

Perante a situação profissional dos progenitores constata-se a dificuldade em conciliar a atividade profissional de ambos, com a dinâmica familiar de forma a permitir a ação do

exercício parental aos menores. Com este pedido pretende-se que, pelo menos e decerto, a admissão e o regresso do colégio dos menores e as demais tarefas fiquem totalmente ao encargo da mãe, uma vez que o pai, não tendo horário flexível não as pode assegurar.

Nestes termos, solicita-se autorização para prestação de trabalho em regime de horário flexível, cumprindo as 35h semanais contratualizadas, em jornada contínua, entre as 8h e as 15h30 (vulgo M1 definido no horários da instituição) de segunda a sexta-feira, excluindo os fins de semana e feriados, de forma a que esteja disponível nos dias em que a creche está encerrada, permitindo assim, conciliar a atividade profissional com a vida familiar de forma a poder cumprir os deveres que lhe incumbem enquanto progenitora.

Ressalva-se que já foi elaborado um pedido anterior com parecer da CITE que salvaguardou a possibilidade de sem prejuízo ser realizado novo pedido, visto que o anterior improcedeu por transcender a baliza na lei pela expressão "dentro de certos limites" de que no caso dos trabalhadores por turnos o pedido terá sempre que corresponder a um turno preexistente na organização de acordo como n.º2 do artigo 56.º do CT que contém a definição de horário flexível. Posto isto, ainda que se lamente que as instituições de apoio à infância não tenham horários abrangentes mais vespertinos que permitam uma melhor conciliação da vida familiar do trabalhador por turnos e que qualquer dos turnos preexistentes na instituição colida com um dos horários de entrada ou de saída dos menores da creche, considera-se que a estabilidade de flexibilizar o horário da progenitora nos dias úteis no turno da manhã estará no melhor interesse das crianças e permitirá uma melhor conciliação do trabalho com a vida familiar. Considerando que a instituição, ao ser a mesma, terá apreço pela realização dos horários do progenitor para que este possa estar disponível quando a progenitora está a trabalhar para que os menores não fiquem sozinhos visto que o suporte familiar mais próximo se encontra a mais de 230km.

Consciente da dificuldade de praticar o horário solicitado, vem por este meio demonstrar disponibilidade total para desempenhar o seu exercício profissional em qualquer outro Serviço, preferencialmente no Departamento de ... ou onde possa desempenhar as suas funções enquanto ... especialista, e onde Vossa Excelência considere possível a praticabilidade do requerido horário.

A requerente e ... neste ... e esteve vinculada a uma área de investigação do ... desde 2017 até ao início da licença de maternidade.

Para os aludidos efeitos, pretende-se que o horário flexível ora requerido se prolongue, pelo prazo máximo fixado por lei conforme estipulado no artigo 56.º do Código do Trabalho, ou seja, até que os seus filhos completem a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 2032.

(...)"

1.3. A 06.01.2021 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, através de correio eletrónico. Certamente por lapso, a entidade empregadora apenas enviou o comprovativo de mensagem entregue à requerente, mas não a intenção de recusa propriamente dita. Este documento permite comprovar que a mensagem foi entregue à requerente, no dia mencionado e que seguia um anexo com a mensagem, relativo ao horário flexível.

Considerando que existe no processo remetido, informação de serviço relativa ao pedido em causa e uma deliberação do Conselho de Administração, ir-se-ão considerar estes documentos como a intenção de recusa, contidos no Anexo referido.

Assim, temos a Informação, que constitui o parecer da ... Gestora do Serviço de ..., constante da Informação nº ..., cujo teor se reproduz:

"(...)

O pedido de horário flexível nos moldes descritos (...) compromete o funcionamento do serviço de ..., deixando de ficar assegurados os cuidados aos utentes com riscos para os mesmos, pelo que o mesmo não deverá ser atribuído. Também o respeito pelo cumprimento das normas legais pela elaboração de horários fica comprometida com os riscos que sai advêm."

Do parecer da ..., cujo teor se reproduz:

"(...)

Tendo analisado o pedido de Horário Flexível do trabalho efetuado pela Srª ... que apela ao artigo 56º e 57º do Código do Trabalho (CT), e por isso obriga a pronúncia pelo CITE, proponho a recusa do horário nos termos pretendidos, passando a justificar:

- *A aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis, e M, T e N nos restantes dias, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes internados no Serviço de ...*
- *Face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de Recursos Humanos de ..., e as exigências do Serviço de ... é imperioso que a Sra. ... em causa mantenha o regime de horário.*

- *Apesar de compreender as razões do pedido, considero que deve prevalecer o princípio da igualdade de oportunidade entre os todos os elementos da equipa, e a atribuição deste tipo de horário inviabiliza a realização de escalas com o cumprimento de todas as normas legais.*
- *A impossibilidade de mobilização interna para outro serviço cujo horário seja mais compatível com o solicitado, uma vez que todos os pedidos de horário flexível anterior foram na sua esmagadora maioria autorizados pelo CITE bloquearam completamente a política de mobilidade anterior da instituição. Em virtude dos números atuais de ... autorizados em regime de horário flexível na instituição, foi completamente bloqueada esta prática anterior.*

Face ao acima descrito penso terem sido concretizadas e objetivamente demonstradas a necessidade imperiosa do funcionamento do serviço, de modo a comprovar que o requerido horário flexível põe em causa o funcionamento do ..., de acordo com o previsto no Artº 57º, ponto 2 do CT.

Mais uma vez reforço que a Direção de ... sempre fez tudo para flexibilizar e facilitar o exercício profissional, adequando até ao limite as condições de trabalho às necessidades pessoais de cada colaborador, mas sem perder de vista o objetivo principal e final da atividade, que é a resolução das necessidades de saúde dos utentes, através da prestação de cuidados dos profissionais contratados para esse fim.

(...)

Deste parecer, consta a deliberação da ... Diretora, de 06/06/20221, que se transcreve.

“Tendo presente os fundamentos apresentados pela ... (...) e pela ... do Serviço de ... (...), indefere-se o ora solicitado.

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia dos Assentos de nascimento dos menores, cópia da Certidão do Domicílio Fiscal dos progenitores e menores, cópia da Declaração de horário do estabelecimento pré-

escolar que os menores frequentam e cópia do horário do serviço referente ao mês de dezembro de 2020, com indicação dos turnos praticados no serviço.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.3** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir

para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

2.5 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”.

2.6 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.

2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

“ 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto

à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

E no artigo 59.º, sob a epígrafe "Direitos do Trabalhadores" como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

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

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

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa

e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

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

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

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

- 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”.

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

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

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

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

- 2.13** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.
- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido das 08:00h às 15:30h, de segunda a sexta, por ser mãe de duas crianças de 1 ano, menor de 12 anos, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, até que os menores perfaçam 12 anos de idade.
- 2.15** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento aos filhos menores, na medida em que sendo ambos os progenitores ..., a trabalharem em regime de turnos rotativos de segunda a domingo, é imprescindível que um deles – a requerente, esteja disponível para levar e recolher os filhos na creche e nos dias em que a creche está encerrada, permitindo assim, conciliar a atividade profissional com a vida familiar de forma a poder cumprir os deveres que lhe incumbem enquanto progenitora.
- 2.16** 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.
- 2.17** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo

de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

- 2.18** 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.
- 2.19** Neste sentido, veja-se 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. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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."* (itálico nosso)
- 2.20** Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.21** Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras,

devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

2.22 Como tal, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 7 horas e 30 minutos diárias e corresponde ao horário "M1", deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

2.23 A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada 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 foi requerido.

2.24 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a aplicação do horário pretendido põe em causa o funcionamento do serviço nos períodos da T e N nos dias úteis, e M, T e N nos restantes dias, que deixam de ficar adequadamente assegurados face à necessidade de cuidados aos doentes internados no Serviço de ...

2.25 Alega que face aos atuais constrangimentos na contratação/substituição de Recursos Humanos de ..., e as exigências do Serviço de ... é imperioso que a requerente, mantenha o regime de horário e refere que a atribuição deste tipo de horário inviabiliza a realização de escalas com o cumprimento de todas as normas legais.

2.26 Por último, informa da impossibilidade de mobilização interna para outro serviço cujo horário seja mais compatível com o solicitado, uma vez que todos os pedidos

de horário flexível anterior foram na sua esmagadora maioria autorizados pela CITE o que bloqueou completamente a política de mobilidade anterior da instituição.

- 2.27** Em nosso entender, dos factos alegados pelo empregador não resulta a demonstração suficiente, objetiva e inequívoca, que o pedido de horário flexível da trabalhadora coloque em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções.
- 2.28** A entidade empregadora limitou-se a invocar a organização e gestão dos horários de trabalho e as vicissitudes que levam a ausências ao trabalho ou que constituem condicionantes do mesmo e que causam alterações no quadro de pessoal disponível, afetando os tempos de organização do trabalho o que, no seu entender, não permite atribuir o horário requerido pela trabalhadora, raciocínio que não possibilita retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido da trabalhadora. Era imprescindível que a entidade empregadora demonstrasse porque motivo ou motivos, naquela situação em concreto, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados, designadamente, porque razão a trabalhadora não pode realizar apenas o horário/turno no período que decorre entre as 8:00h e as 15:30h, de segunda a sexta-feira.
- 2.29** Com efeito, a entidade empregadora, não logrou demonstrar quantos/as trabalhadores/as com a mesma categoria estão afetos ao serviço; quantos/as trabalhadores/as estão disponíveis para prestar trabalho; quantos/as trabalhadores/as estão disponíveis para prestar trabalho sem qualquer condicionamento; quantos/as são necessários/as nos vários turnos; bem como qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as e ainda quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados de forma a evidenciar a inexistência de recursos humanos necessários e a impossibilidade de atribuição do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.
- 2.30** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a 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.

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

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar 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, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 03 DE FEVEREIRO DE 2021.