

## PARECER N.º 51/CITE/2022

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 3248-FH/2021

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 29.12.2021, da entidade **empregadora** ... (...), 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 ..., exercer funções na ... da entidade supra identificada.

**1.2.** Por email datado de 02.12.2021, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*“(...) Venho por este meio, declarar que, eu, A., 36 anos, mãe de B., 12 anos, ao abrigo dos Art. 56º e 57º do Código de Trabalho, pretendo realizar horário flexível de segunda feira a sexta feira, compreendido entre as 08h00 e as 18h00, com efeito enquanto viver em comunhão de mesa e habitação com a minha filha, por motivo de esta ser doente crónica com 72% de incapacidade. (...)”*

**1.3.** Por carta datada de 22.12.2021 enviada por email na mesma data, a entidade empregadora proferiu intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

*“(...) Acusamos a receção da sua comunicação eletrónica, do dia 02.12.2021, a qual mereceu a nossa melhor atenção. Em resposta, esclarecemos o seguinte:*

- 1. No dia 27 de Abril de 2021, a A. apresentou-nos um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, de acordo com o qual, o seu horário de trabalho deveria passar a ser organizado entre as 08h00 e 17h00.*
- 2. Face a tal solicitação, e atendendo às suas necessidades familiares, o Hospital a 17 de maio de 2021 (mantendo o regime de rotatividade de Segunda-feira a Domingo), comunicou a aceitação do pedido apresentado.*

3. *E assim, a partir desse momento, o seu horário de trabalho, passou a ser organizado, das 08h30 às 17h30, correspondendo ao horário M92.*
4. *Não obstante, mais recentemente, em comunicação a que se responde, veio a A. alegar a impossibilidade de trabalhar aos Sábados (ainda que dentro do horário anteriormente acordado, das 08h30 às 17h30).*
5. *Ora, face a esta nova solicitação, os Recursos Humanos do Hospital, procuraram entrar à fala consigo, tendo-a convocado para uma reunião, para em conjunto analisarem os termos desta última solicitação, uma vez que, dispensando-a de trabalhar aos Sábados, implicaria por um lado, que a A. fosse destacada em exclusivo para o serviço do bar, e por outro lado, levaria a que o Hospital se visse impossibilitado de atribuir um único fins-de-semana de folga, aos seus colegas de trabalho.*
6. *E assim, a intenção do Hospital sempre foi a de analisar, em conjunto com a A., as alternativas que poderiam ser consideradas por forma a se conseguir conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades familiares.*
7. *Contudo, em virtude de a A., por essa altura, se encontrarem situação de baixa médica, sem autorização para sair de casa, tal reunião não foi realizada, e deixou-se este tema em suspenso até que estivesse recuperada e em condições de voltar ao serviço.*
8. *Ora, considerando que a A. não mais respondeu a tal comunicação do dia 15.12.2015, não obstante considerarmos que o pedido apresentado por via de comunicação de 02.12.2021, se encontra suspenso (pelo motivo acima referido), o Hospital não pode deixar de demonstrar a impossibilidade de a dispensar de trabalhar todos os Sábados, por inquestionáveis necessidades imperiosas do funcionamento do serviço de restauração, que se passam a expor:*

**Vejamos:**

8.1) *Antes de mais, V.Exa. desempenha funções de Técnica de ..., desde 17/01/2018, em regime de turnos rotativos.*

8.2) *Ora, conforme é do seu conhecimento, a equipa da ... é composta por 21 Técnicos de ..., distribuídos de forma rotativa, pelos seguintes serviços: ..., ... e ..., sendo que semanalmente os colaboradores vão alternando de serviço.*

8.3) *Ou seja, os Técnicos de ... encontram-se organizados de acordo com a seguinte escala rotativa:*

...

8.4) *Mais, como é do seu conhecimento, e conforme acima se disse, semanalmente, os colaboradores rodam de turno e de serviço, de acordo com o seguinte esquema que tão bem conhece:*

...

8.5) *Ora, assim se evidencia que colocar a A. afeta apenas ao turno das 08h30 às 17h30, de Segunda a Sexta-feira (excluindo-a de trabalhar, de forma rotativa, ao Sábado):*

...

- i) *não é compatível com o modelo de horários instituído no serviço;*
- ii) *V. Exa. teria apenas enquadramento no serviço de ...; e*
- iii) *os seus colegas deixariam de poder ter, pelo menos um fim-de-semana completo por mês — o que inviabilizaria o cumprimento do disposto no n.º 3 da cláusula 23.ª do Contrato Coletivo aplicável, de acordo com o qual os dias de descanso dos trabalhadores devem recair, periodicamente, ao sábado e ao domingo.*

8.6) *Posto isto, no limite, o máximo que o Hospital poderia fazer (mas que V. Exa. recusa) seria organizar o seu trabalho da seguinte forma:*

Segunda-feira: 08:30-14:00 / 15:00-17:30 (Self)

Terça-feira: 08:30-14:00 / 15:00-17:30 (Self)

Quarta-feira: 08:30-14:00 / 15:00-17:30 (Self)

Quinta-feira: 08:30-14:00 / 15:00-17:30 (Self)

Sexta-feira: Descanso

Sábado: 08:00-14:00 / 15:00-17:00 (Bar)

Domingo: Descanso

- 8.7) *Ora, o acima exposto seria o máximo que o Hospital poderia fazer para ir de encontro à sua pretensão e continuar a garantir o funcionamento dos serviços de ... e ao mesmo tempo, continuar a cumprir a imposição legal acima mencionada.*
- 8.8) *Porquanto, também não podemos ignorar que no Serviço de ..., 10 dos colaboradores têm filhos menores. Ora, dispensando a ... de trabalhar todos os Sábados, levaria a uma discriminação e*
- 8.9) *Em relação das suas colegas com as mesmas condições familiares — o que não é aceitável.*
- 8.10) *Por fim, notamos que o pedido a que ora se responde (do dia 02.12.2021), não vem instruído de qualquer documentação (obrigatória nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho) que permita o Hospital uma cabal análise.*

*Posto isto, o Hospital formaliza pela presente via, a recusa da sua dispensa de trabalho todos os Sábados por mês.*

*De todo o modo, mantém-se a disponibilidade de reunião, aquando do seu regresso ao trabalho, após a situação de baixa médica. Pois, dentro do possível, o Hospital tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal, à semelhança do que tem feito com todos os seus colaboradores. (...).*

**1.4.** Não consta do processo remetido à CITE que a trabalhadora tivesse apresentado apreciação à intenção de recusa.

## 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 diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)



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 solicita à entidade empregadora um horário flexível de segunda a sexta-feira, compreendido entre as 08h00 e as 18h00. Declara que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha de 12 anos e que esta é doente crónica com 72% de incapacidade. Por sua vez, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa, alegando exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço e que o pedido da trabalhadora não foi instruído com qualquer

documentação (obrigatória nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho) que permita o Hospital uma cabal análise.

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que 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.

**2.29.** 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](http://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 pessoal. 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”*.

**2.30.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora, somos de entender que o mesmo não densifica o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, uma vez que se tratam de argumentos vagos e genéricos sem qualquer demonstração concreta e objetiva. A verdade é que a entidade empregadora não materializa os factos alegados, não concretiza de que forma a atribuição do horário de trabalho flexível à trabalhadora requerente não é compatível com os horários instituídos e de que forma a atribuição do horário iria inviabilizar que os 21 técnicos ... deixassem de ter pelo menos um

fim-de-semana completo por mês em cumprimento do n.º 3 da cláusula 23 do Contrato Coletivo aplicável.

**2.31. Em rigor**, a entidade empregadora, não alega nem demonstra, em concreto, qual o dia ou os dias que no seu entender deixariam de ficar convenientemente assegurados, nem demonstra que não existem outros/as trabalhadores/as para assegurar convenientemente o serviço limitando-se a invocar as dificuldades de atribuição do horário flexível, mencionando algumas contingências que se inserem na gestão normal e expectável de qualquer organização no que concerne à definição dos tempos de trabalho e à alocação dos recursos humanos disponíveis, não resultando demonstrado a impossibilidade de dispensar a trabalhadora de trabalhar todos os Sábados, por inquestionáveis necessidades imperiosas do funcionamento do serviço de ....

**2.32.** No mesmo sentido, não colhe o argumento de que a atribuição do horário flexível irá constituir uma discriminação para os restantes trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, porquanto a atribuição de um horário flexível configura o reconhecimento de um direito com consagração legal e constitucional, direito esse que a entidade empregadora tem o dever de promover e que esses/as mesmos/as trabalhadores/as podem requerer em igualdade de circunstâncias.

**2.33.** Neste sentido, e 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.

**2.34.** Por fim, cumpre referir que nos termos do n.º 1 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar

em regime de horário de trabalho flexível. Com efeito, considera-se que o pedido apresentado pela trabalhadora reúne todos os requisitos legais exigíveis nesta norma legal e na subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57.º, ambas do Código do Trabalho, uma vez que a trabalhadora declara viver em comunhão de mesa e habitação com a sua filha de 12 anos que tem doença crónica com 72% de incapacidade.

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

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** Sem prejuízo de acordo entre as partes, 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, 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 19 DE JANEIRO DE 2022, 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, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**