

PARECER N.º 43/CITE/2018

Assunto: - Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 06/FH/2018

I – OBJETO

1.1 A CITE recebeu em 02.01.2018, por correio registado com aviso de receção, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de operadora, a exercer funções de empacotadeira no serviço de embalagem da fábrica de bolachas daquela empresa, em regime de trabalho por turnos, para efeitos da emissão de parecer 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.

1.2 O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 21.12.2017, foi rececionado pela entidade empregadora no dia 22.12.2017, cujo teor é o seguinte:

“(...)solicitar a V/ Ex.a que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 4 anos , pelo período de oito anos com o seguinte horário de trabalho:

Das 9 horas às 12:30 horas (manhã);

Das 13:00 horas às 17:30 horas (tarde).

Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):

Das 10:00 horas às 12:30 horas (manhã);

Das 13:00 horas às 14:30 horas (tarde).

Período para intervalo de descanso diário: das 12:30 às 13:00 horas.

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente, que se encontra divorciada com a guarda do menor a si atribuída.”.

- 1.3** Em 27.12.2017, a entidade empregadora expediu carta registada, com aviso de receção, dirigida à trabalhadora, para notificação da intenção de recusa, e por aquela recepcionada em 28.12.2017, cujo teor se passa a transcrever o essencial para análise dos factos invocados e fundamentos que o motivaram:

“ (...) Exma. Senhora:

Vimos responder ao pedido de alteração para horário flexível formulado por carta de 21 de Dezembro de 2017, recepcionada no dia 22 de Dezembro, nos termos previstos pelo nº 3 do artigo 579 do Código do Trabalho e com os fundamentos seguintes:

- 1. Como é do seu conhecimento, a empresa possui 2 linhas de produção de bolachas, praticando a linha de embalamento um regime de 3 turnos rotativos (07 às 15.00 h; das 15.00 às 23.00 h e das 23.00 às 07h)*
- 2. Cada linha é constituída por fabrico e embalamento, num processo contínuo;*
- 3. Para cada fase do processo produtivo, está definida a respetiva dotação de colaboradores, por forma a garantir a produção em regime de 3 turnos contínuos;*
- 4. O processo de fabrico em contínuo, implica que as bolachas tenham de ser embaladas ao ritmo da saída do forno. Por esta condicionante é*

imperioso proceder a uma organização eficiente de todo o processo, nomeadamente, dos recursos humanos afetos ao processo;

5. Qualquer paragem no processo de embalagem, implica a paragem total da linha, com graves consequências económicas e perdas de rentabilidade, uma vez que, o tipo de produto, não possibilita a existência de uma zona intermédia de armazenamento, tendo como consequência o não cumprimento dos prazos de entrega das encomendas, acordados com os clientes;

6. Apesar do número de trabalhadores afeto a cada linha de produção ser ligeiramente superior ao número mínimo necessário para que possa operar, tem que ser considerado o absentismo, com registo de valores demasiado elevados, obrigando-nos, por vezes, a trabalhar abaixo da dotação mínima de trabalhadores, com evidentes e importantes reflexos negativos na produção e a um esforço adicional, para os restantes membros da equipa;

7. Isto significa que a alteração para um regime de horário flexível impossibilita a organização eficiente do processo produtivo, uma vez que o horário pretendido, não se enquadra em nenhum dos horários necessários para o funcionamento do setor;

8. E, para obviar aos problemas referidos, só admitindo mais colaboradores seria possível, com os custos inerentes, diretos e indiretos dar resposta à sua pretensão.

9. Lamentamos não ser possível atender à sua pretensão, que compreendemos, mas as razões imperiosas de funcionamento da empresa acima expostas assim não o permitem."

- 1.4** A trabalhadora Requerente expediu, em 02.01.2018, por correio registado, com aviso de receção, apreciação à intenção de recusa, reiterando a solicitação para que lhe seja atribuído um regime de horário

de trabalho flexível, para efeitos de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 4 (quatro), por um período de 8 (oito) anos, coincidente com a altura em que o menor completará os 12 (doze) anos de idade. Manifesta a sua discordância com a fundamentação apresentada na intenção de recusa do seu pedido, por entender existir razoabilidade e proporcionalidade do pedido face à moldura de horário de trabalho existente, a dimensão da secção onde trabalha, o número de trabalhadores e o volume de serviço, pelo que a autorização da realização do horário solicitado não afectará “o bom e normal funcionamento da empresa”. Acrescenta, ainda, que detém a categoria profissional de operadora, o que lhe permitirá desempenhar funções em qualquer secção naquela empresa. Afirma existir constante rotação de trabalhadores; que o horário requerido não é incompatível com o número de trabalhadores e os horários por eles praticados; que existem constantes alterações e ajustamentos dos horários; e, uma colega da sua secção encontra-se a trabalhar em regime de horário flexível, no período entre as 9:00h e as 12:30h e das 13:00h às 17:30h.

- 1.5 Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, em 29.12.2017, via correio registado com aviso de receção, recepcionado em 2.1.2018.

*

- 1.6 Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: “Atribuições próprias e de assessoria”:

“ (...) c) 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 (...)”.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *“Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...).”*
- 2.2** 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.
- 2.3** 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”*.

- 2.4** 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.
- 2.5** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.
- 2.6** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas*

no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres” (Considerando 8), de “tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres” (Considerando 12), e de garantir que “o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.” (Considerando 21).

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 Sociais¹, 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

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

- 2.9** O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- 2.10** 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 vectores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.
- 2.11** 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.*" .

- 2.12** Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.*”
- 2.13** Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14** 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.
- 2.15** O 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 e a justificação da sua pretensão, 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).

- 2.16** 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.
- 2.17** 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.
- 2.18** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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, supra aludido.
- 2.19** 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.
- 2.20** 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”.*

2.21 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.

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

- 2.23** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/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, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.24** Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permita atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe permita conciliar a sua actividade 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 dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.
- 2.25** Por outro lado, a CITE tem entendido que **no horário flexível a elaborar pelo empregador**, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de efetuar um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, dado que, nos termos do aludido

horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º, do mesmo Código.

2.26 Na sequência de tudo o que ficou exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria em apreço e tendo presente o pedido sub judice, é de salientar, em primeiro lugar, que a legislação, acima referida, estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas para o direito nacional e consagrados na Constituição Portuguesa, concretizáveis mediante a adoção de horários de trabalho que permitam a conciliação dos/as trabalhadores/as, detentores de assumidas responsabilidades familiares legalmente protegidas, com as necessidades organizacionais e de funcionamento das entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, devendo o empregador apenas recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que significa que as entidades empregadoras, terão de demonstrar de facto, de forma objetiva e coerente, naquela situação concreta, em que se traduzem tais exigências imperiosas que aleguem existir.

2.27 No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora que lhe seja concedido o regime de trabalho em horário flexível, das 9 horas às 12:30 horas (manhã), das 13:00 horas às 17:30 horas (tarde), constituído por uma componente fixa de 4 horas**

(plataformas fixas), das 10:00 horas às 12:30 horas (manhã), das 13:00 horas às 14:30 horas (tarde), com um intervalo de descanso diário, das 12:30 às 13:00 horas, pelo período de 8 (oito) anos.

- 2.28** Alegou, para o efeito pretendido, que tem 1 (um) filho menor, com 4 (quatro) anos de idade, que com ela vive, em comunhão de mesa e habitação, que se encontra no estado de divorciada tendo-lhe sido atribuída a guarda parental do menor.
- 2.29** No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora entende que o pedido deve ser recusado, que fundamenta no facto de existirem 2 (duas) linhas de produção, uma delas é a linha de embalagem, com um regime de **3 (três) turnos rotativos** das 7:00 às 15:00h, das 15:00 às 23:00h e das 23:00 às 7:00h, que se deve à necessidade do processo de fabrico ser contínuo, existindo um número de trabalhadores afeto a cada linha de produção superior ao necessário para colmatar falhas advenientes de absentismo. Alega que o regime de horário flexível impossibilita a organização eficiente do processo produtivo e, acrescenta, que o horário requerido não se enquadra em nenhum dos horários necessários para o funcionamento do sector onde a trabalhadora está integrada. Finaliza, afirmando que “só admitindo mais colaboradores seria possível, com os custos inerentes (...)” deferir a pretensão da trabalhadora Requerente.
- 2.30** Ora, a fundamentação da entidade empregadora não é suportada pela disposição legal aplicável, no caso o artigo 57.º, cujo n.º2 estabelece que **o empregador só poderá recusar o pedido de trabalho em regime de horário flexível quando se verificarem exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a**

trabalhador/a, no caso, deste ser indispensável.

- 2.31 A trabalhadora aqui Requerente vem na sua apreciação à intenção de recusa alegar que já existe um horário igual ao por si ora solicitado, a ser praticado na secção onde trabalha. Refere que a sua categoria profissional de operadora permite-lhe o desempenho das suas funções em qualquer secção daquela empresa, o que permite à entidade empregadora operar a mobilidade funcional. Afirma existir constante rotação de trabalhadores, pelo que não é incompatível com o número de trabalhadores colocados naquela secção nem com os horários estabelecidos, existindo constantes alterações e ajustamentos por parte da entidade empregadora.
- 2.32 De acordo com o alegado pela Requerente, **existe uma trabalhadora na sua equipa de trabalho com regime de horário flexível e praticado em igual período ao agora solicitado**, não olvidando que aquela equipa é constituída por 67 (sessenta e sete) pessoas, das quais apenas 1 (uma), está a laborar em regime de horário flexível.
- 2.33 Atente-se que a **fábrica** tem um universo total constituído por **459** (quatrocentos e cinquenta e nove) trabalhadores/as, dos/as quais **67** (sessenta e sete) **trabalham na secção da trabalhadora Requerente**, encontrando-se estes divididos em **3 (três) grupos**, a saber o grupo A com 17 (dezassete) pessoas, o grupo B com 15 (quinze) pessoas e o grupo C com 14 (catorze) pessoas, o que perfaz o **total de 46** (quarenta e seis) pessoas, donde **se conclui que a diferença entre o total de trabalhadores/as colocados/as no sector da Requerente** e os que constituem os três grupos, escalonados nas 3 (três) equipas afetas aos 3 (três) turnos a vigorar na fábrica, **corresponde a 21** (vinte e um) **funcionários/as, cerca de 31% do total de pessoas existentes na secção.**

- 2.34** Do exposto, conclui-se que **existem 21 (vinte e uma) pessoas, não incluídas nas equipas existentes na seção, para colmatar eventuais falhas**, provenientes, entre outros factores, de situações de absentismo, resultando forçoso, no nosso entender, o argumento da entidade empregadora de que “do número de trabalhadores afeto a cada linha de produção ser ligeiramente superior ao número mínimo necessário para que possa operar”, não logrando esta, mediante a argumentação exposta, provar a existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa que constituam fundamento de recusa do pedido.
- 2.35** Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar e não discriminando quando existam trabalhadores/as em situações idênticas, permitindo apenas a alguns deles/as o exercício dos seus direitos e denegando, através de recusa, aos restantes, tal exercício, sem fundamento suficientemente forte, de acordo com a lei em vigor, que justifique.
- 2.36** 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.

- 2.37** A este propósito, tem a CITE defendido, em diversos pareceres, a título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - “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.”

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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 24 DE JANEIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), QUE APRESENTARAM AS SEGUINTE DECLARAÇÕES DE VOTO:

“A Confederação do Turismo Português entende que o pedido em apreciação, de atribuição de um “horário flexível”, não tem qualquer suporte no estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Com efeito, resulta claro que no mesmo é solicitada a adoção de um horário fixo e não um horário flexível, já que este é definido como horário em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário e os horários que solicita não compreendem esta faculdade.

Tal basta para se considerar que o pedido em análise não se enquadra na disposição legal que fundamenta a atribuição de um horário flexível (artigo 56.º do Código do Trabalho).”.