

## PARECER N.º 459/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 1824-FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 18.07.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de ..., no Serviço de ..., nos seguintes termos:

*“(...) No sentido de dar cumprimento ao previsto no n.º 5 do artigo 57º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, envia-se para apreciação de V. Exa., o processo relativo a um pedido de horário flexível.*

*1 A requerente ..., ... a exercer funções no Serviço de ..., detentora de Contrato Individual de Trabalho por tempo indeterminado, solicitou autorização para prestação de trabalho e regime de horário flexível, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho;*

*2. O requerimento deu entrada no dia 18 de junho de 2018; (Doc. 1 em anexo)*

*3. No dia 06 de julho foi comunicado, via ..., a intenção de recusa por parte do Conselho de Administração, face aos constrangimentos que o Serviço de ... tem ao nível de recursos humanos de ... e a impossibilidade de assegurar o normal funcionamento do serviço; (Doc. 2 em anexo — Informação da etapa 7 do .../2018/...)*

*4. Nos termos do n.º 4 do artigo 57º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, a trabalhadora apresentou um pedido de reapreciação, por escrito, sobre a intenção de recusa que lhe foi comunicada; (Doc. 3 em anexo)*

*Envia-se a V. Exa. o processo com a intenção de recusa, para os efeitos que tiver por convenientes, conforme disposto no n.º 5 do artigo atrás mencionado. (...)”*

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 18.06.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...)*

*Eu, ..., portadora do Cartão de Cidadão no ..., ... na ... e com o número mecanográfico ... a desempenhar funções no serviço de ... em regime de contrato individual de trabalho, residente na ..., venho por este meio expor e requerer a autorização par horário flexível, que compreenda a prestação de trabalho diário (qualquer dia da semana) no período das 8 horas às 16 horas e 30 minutos (turno da manhã).*

*Este pedido vem ao abrigo e em conformidade com os termos dispostos nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e está fundamentado nas seguintes premissas:*

*> Sou mãe de ..., com 21 meses e nascida no dia ... de 2016 e que integra o meu agregado familiar com o pai, ....*

*> A minha filha depende da minha prestação de cuidados por longos períodos, durante toda a semana de segunda a sexta feira, uma vez que o pai se encontra a desempenhar funções de ..., na empresa ..., ..., em dias úteis de segunda a sexta feira no horário das 8 horas às 12 horas e 30 minutos e das 13 horas e 30 minutos às 17 horas, conforme declaração em anexo.*

*> A minha filha frequenta a Creche ..., que se encontra em funcionamento de segunda a sexta feira, entre as 7 horas e 45 minutos e as 19 horas e 15 minutos, encerrando aos sábados e domingos, feriados nacionais e municipais, dias 24, 26 e 31 de dezembro e 2 de janeiro, segunda e terça feira de carnaval, segunda feira de Páscoa e a primeira semana útil do mês de setembro.*

*Par os referidos efeitos, pretendo que o horário flexível requerido tenha início no dia 18 de Setembro de 2018 e perdure até que a minha filha ... complete a idade de 12 anos, o que ocorrerá no dia ... de 2028. (...)."*

1.3. Com data de 06.07.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

*"(...) Pelo presente dou conhecimento a V. Exa., da intenção de indeferimento por parte do conselho de Administração relativamente ao pedido de horário flexível solicitado por V. Exa., com o fundamento constante na etapa 7 do presente .....*

*O serviço de ... não tem numero suficiente de ... (situação que se agravou com a redução do tempo de trabalho para as 35h sem reforço da equipa e atestados) para ser possível dar um parecer favorável ao pedido da sra ....*

*Neste momento a equipa é constituída por 18 ... (2 encontram-se de atestado medico por gravidez de risco) e dos outros elementos já existem 4 ... de horário só de manhãs, 2 com fim de semana livre (1 das quais é esta sra. ... que está a usufruir do horário de amamentação).*

*Quando as ... que se encontram de atestado regressarem com horário de amamentação a que têm direito então ficam mais elementos de horário de manhã do que o necessário (o rácio de ... no turno da manhã é de 5 e ficarão 6), além de que existem vários pedidos informais por parte de outros elementos da equipa para também terem horário de manhãs para conciliarem com os horários dos cônjuges e não tem sido possível satisfazer os seus pedidos.*

*Ora, se em tempo em que não existem ferias programadas isto é inviável, tantos elementos de horário de manhã (também é preciso observar o desempenho de todos os elementos), esta situação agrava-se em tempo de ferias quando existem elementos que fazem horário de roulement de ferias, tornando-se extremamente dificil, diria mesmo quase impossível elaborar o horário, para além de que os elementos que fazem horário de roulement fazem imensos turnos - tardes e noites levando a um desgaste enorme e sobrecarga destes que fazem horário de roulement cujas repercussões podem ser graves.(...)”*

**1.4.** Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa datada de 10.07.2018, nos seguintes termos:

*“(...) Eu, ..., venho por este meio responder à apreciação sobre a decisão do pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Não concordo com o indeferimento do pedido pelo seguinte:*

*1 - A fundamentação apresentada é insuficiente não ficando demonstrada a impossibilidade da atribuição do horário, uma vez que estou a solicitar o horário flexível com a devida antecedência, prevendo o fim do horário de amamentação, que estou a usufruir atualmente. Por conseguinte, o serviço onde trabalho não iria sofrer nenhuma alteração relevante com a atribuição do horário flexível, uma vez*

*que, neste momento, já só trabalho no turno da manhã em qualquer dia da semana (útil e não útil), apenas iria fazer o horário completo (das 08h às 16h30m).*

*Não colide com o horário flexível de duas colegas (uma só faz manhãs em dias úteis e a outra só faz manhãs em dias úteis e fins de semana alternados) e com o horário de amamentação de outra colega, pois até agora os horários têm sido sempre conjugados, sem prejuízo para o serviço e para os outros colegas que cumprem o horário de roulement.*

*2 - Por outro lado é irrelevante o argumento de que há duas colegas com atestado de gravidez de risco e que vão usufruir do horário de amamentação, uma vez que as colegas só regressarão ao serviço daqui a cerca de um ano, por isso o pedido não pode ser negado com base nesse fundamento.*

*3 - A argumentação “de que existem vários pedidos informais por parte de outros elementos da equipa...” não pode ser fundamento para o indeferimento, porque o que tem valor legal são os pedidos formais de horário flexível, existindo apenas o meu neste momento (que eu tenha conhecimento).*

*4 - Há ainda a acrescentar o facto de eu estar disponível para, caso seja necessário, ser transferida de serviço (tenho mobilidade pedida para ... desde março de 2015).(…)”*

**1.5.** O processo para emissão de parecer, mostra-se instruído com cópia do Cartão do Cidadão da Menor e da requerente, cópia declaração da entidade empregadora do outro progenitor, cópia de declaração do estabelecimento frequentado pela menor.

**1.6.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: “ (...) 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 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”.

- 2.2.** 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 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).

- 2.6.** 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”.
- 2.7.** 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.
- 2.8.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “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.”*
- 2.9.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores

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."*

**2.10.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.10.1.** 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".

**2.10.2.** 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.

**2.10.3.** 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.

**2.10.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.11.** 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”.

**2.11.1.** 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;
- 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”.

**2.11.2.** 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.

**2.12.** 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,

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.



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.

- 2.13.** 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 trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.14.** No caso em concreto, **a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível entre compreendido “que compreenda a prestação de trabalho diário (qualquer dia da semana) no período das 8 horas às 16 horas e 30 minutos (turno da manhã) (...) e percore até que a minha filha (...) complete a idade de 12 anos (...).”**
- 2.15.** Em sede de apreciação esclarece a trabalhadora que a fundamentação da entidade empregadora é insuficiente e que não ficou demonstrada a impossibilidade de atribuição de horário. Referiu ainda a entidade trabalhadora que o serviço onde a mesma desempenha funções não iria sofrer qualquer alteração relevante com a atribuição do horário flexível, uma vez que já só trabalha no turno da manhã e em qualquer dia da semana, aludindo que não colide com o horário de duas colegas nem com o horário de amamentação de outra colega,

havendo sempre a preocupação de conjugar os horários, sem prejuízo para o serviço ou para os restantes colegas.

- 2.16.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora e a intenção de recusa da entidade empregadora, 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 de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no 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.** Nesta sequência é de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.19.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “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”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.20.** A Comissão tem vindo a deliberar 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 consubstancia um pedido de horário rígido 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, observando 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.

- 2.21.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.22.** A este propósito refere o Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017, que:
- "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, 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."
- 2.23.** Na verdade, 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, como tal, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.24.** Mencione-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal

organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

**2.25. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora** refere que a equipa é constituída por 18 ..., na qual dois (2) encontram-se de atestado médico por gravidez de risco, que 4 (quatro) ... usufruem só o horário da manhã, dois (2) com fim de semana livre, sendo uma delas a requerente.

Fundamenta ainda a entidade empregadora que, quando essas ... que se encontram de atestado regressarem com horário de amamentação ficam mais elementos do que é necessário com o horário de manhã, existem também vários pedidos informais por parte de outros elementos da equipa para também terem horário de manhãs com a finalidade de conciliarem com os horários dos cônjuges, solicitações às quais não é possível satisfazer.

**2.26.** Alega ainda a entidade empregadora que a situação fica ainda mais agravada em tempo de férias quando existem elementos que fazem horário de roulement e que os funcionários que não têm flexibilidade de horário ficam sobrecarregados, fazendo inúmeros turnos - tardes e noites, o que leva a um desgaste enorme e sobrecarga.

**2.25.** Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

- 2.26.** Nestes termos, **atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora, a mesma não se encontra consubstanciada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não fica demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela requerente coloque, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento.**
- 2.27.** Mais se refira que **não resulta demonstrado de que forma a concessão daquele horário tal como requerido implica períodos a descoberto em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço** ao qual está afeta a trabalhadora com responsabilidades familiares, que não seja possível a rotatividade de horários pelos/as outros/as trabalhadores/as adstritos à mesma área ou que a requerente seja insubstituível.
- 2.28.** **A entidade empregadora não demonstrou que a trabalhadora não possa executar o horário de trabalho solicitado. Limitando-se a invocar uma consequência, mas sem cuidar de a demonstrar plena e completamente com factos claros e objetivos.**
- 2.29.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 2.30.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que 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, resultante de previsão

legal e constitucional.

- 2.31.** 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.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade ..., 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 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 08 DE AGOSTO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP, CIP E CTP CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**