

## PARECER N.º 482/CITE/2018

**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 1974/FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 31.07.2018, da entidade empregadora “...”, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ...a, a exercer funções no ... da empresa ....

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 06.07.2018, via e-mail, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“(...)Nos termos do disposto no artigo 56º e 57º do código do trabalho, venho informar-vos que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação do meu filho menor de 12 anos ((... )de 1 ano), pelo período de 3 anos.*

*Conforme contrato de trabalho celebrado a 20 de junho de 2011 pretendo que as 40 horas semanais sejam efectuadas na seguinte modalidade de trabalho:*

*- entre as 8h e as 17h*

*- sendo os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.*

*Declaro ainda, viver em comunhão de mesa e habitação com o menor. (Declaração em anexo).*

*(...)”*

1.3. A 23.07.2018 a trabalhadora foi notificada via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“

*"(...)Após análise do horário de trabalho por si proposto, a entidade patronal vem por este meio informar que recusa o seu pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*Nomeadamente, o horário de funcionamento do Departamento (...), no qual (...) trabalha, está compreendido entre as 8h00 e as 20h00, de 2a feira a Sábado, estando por isso definida uma escala mensal, segundo a qual, os colaboradores que trabalham neste Departamento trabalham durante 4 dias por mês no horário das 11h00 às 20h00 (com pausa de 1 hora para almoço).*

*Os médicos que prestam consultas na área da ..., necessitam de contactar os Técnicos de ... dentro do horário em que prestam consultas, ou seja, até às 20h00, incluindo aos Sábados, seja para efetuar pedidos de trabalhos de ..., seja para verificar a evolução do trabalho de um pedido já feito, seja para pedir retificações ao trabalho, seja para o Técnico de ... ir ao gabinete ... e auxiliar o médico na colocação do trabalho de ....*

*Nesse sentido, é imprescindível que a ... integre a equipa de Técnicos de ... do Departamento da ..., que fazem parte da escala de horário de trabalho em que 4 dias por mês faça o horário entre as 11h00 e as 20h00 (com pausa de 1 hora de almoço).*

*Por outro lado, é necessário que a ... trabalhe aos Sábados, sempre que for incluída na lista dos Sábados/ e sempre que solicitado previamente pela chefia, sendo que depois folgará um dia durante a semana, para compensar o Sábado trabalhado.*

*Pelo motivo acima indicado, a entidade patronal não pode aceitar o pedido de horário flexível, na modalidade proposta pela ....*

*Informamos ainda que na Seção do ... onde a ... trabalha, do total de 9 colaboradores 1 deles está com Baixa prolongada e 6 colaboradores já estão a desempenhar um horário fixo estipulado no contrato de trabalho, das 9h00 às 18h00 (com pausa de 1h00 para almoço).*

*Estes 9 colaboradores desempenham o mesmo tipo de funções, havendo diferentes níveis de conhecimentos entre os mesmos.*

*Os horários de trabalho existentes neste momento, na Seção do ... onde a ... trabalha são os seguintes:*

- 9h00-18h00 (com pausa de 1h00 para almoço), no qual trabalham 6 colaboradores;*
- 11H00 — 20H00 (com pausa de 1h00 para almoço), no qual trabalham 3 colaboradoras, sendo que apenas uma delas não tem filhos menores de 12 anos, pelo que neste horário trabalhará potencialmente apenas 1 trabalhadora;*

*O que provoca sobrecarga da única trabalhadora que poderá fazer o horário das 11h00 às 20h00;*

- 8h00 — 17h00 (com pausa de 1h00 para almoço), no qual trabalha 1 colaboradora que no contrato de trabalho tem estipulado o horário rígido das 9h00 às 18h00, mas que a seu pedido trabalha das 8h00 às 17h00.*

*Para que a Seção onde (...) trabalha, possa eficazmente responder aos pedidos de trabalhos de ... dos médicos, é necessário que esta Seção esteja em funcionamento entre as 9h00 e as 20h00, sendo que a maioria dos colaboradores poderá trabalhar entre as 9h00 e as 18h00, mas terá sempre que existir no mínimo 1 colaborador por dia, em regime de escala, a trabalhar das 11h às 20h00.*

*De qualquer modo, a empresa propõe, em alternativa, que a ... pratique a modalidade de horário de trabalho flexível, a seguir indicada (incluindo aos Sábados sempre que for solicitado pela Chefia):*

*Hora de Início do período normal de trabalho diário: Entre as 9h00 e as 10h30*

*Período de presença obrigatória: 10h30 — 12h30*

*Período de presença obrigatória: 16h00 — 18h00*

*Hora de termo do período normal de trabalho diário: Entre as 18h00 e as 20h00*

*Esperamos que com nossas explicações, tenha compreendido os motivos pelos quais a empresa pretende recusar o seu pedido de horário flexível, nos moldes que apresenta, e solicitamos que analise e aceite a proposta de horário flexível nos termos que lhe apresentámos.*

*(...)”*

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora, em 26/07/2018, nos termos a seguir transcritos:

*" (...)No seguimento da vossa recusa ao meu pedido de horário flexível, penso que faz sentido fazer algumas correções aos vossos argumentos.*

*O departamento em que me encontro - ... - funciona em conjunto com o departamento de ..., no que diz respeito à rotatividade na escala (quer das 11h-20h, quer aos sábados), sendo apenas necessária 1 pessoa de "prevenção". Posto isto, às 9 pessoas da ..., juntamos mais 5 pessoas da .... Sendo que efetivamente nem todas fazem 11h-20h (por efeitos contratuais, que aos olhos da lei é um motivo tão válido como este meu pedido), existem de momento, um total de 5 pessoas a fazer este horário. Não fazendo portanto sentido falar-se em sobrecarga de uma única pessoa.*

*Em relação aos sábados, tendo ou não nos contratos, todas as pessoas dos dois departamentos entram na escala, rodando assim pelas 14 pessoas.*

*Além de tudo isto, estive de licença de maternidade durante 5 meses. Durante todo esse tempo não se levantou nenhum problema em relação à minha ausência. Posso dizer mais...com a antecedência suposta (30 dias antes do fim do meu período em horário de amamentação) dirigi-me ao gestor do ... com este assunto, o qual respondeu positivamente, dando exactamente este argumento (de que a minha ausência nas escalas foi sempre salvaguardada por colegas). Foi tudo falado verbalmente, o que não valeu de nada, uma vez que voltou atrás com a sua palavra.*

*Ainda nessa conversa, mostrei-me disponível para ser integrada noutra departamento dentro do ... se assim, este horário tivesse menos impacto negativo e para entrar na escala dos sábados.*

*Posso considerar novamente a questão dos sábados, mostrando-me disponível para fazer sábados, enquanto rodar por todos os colegas do departamento (tendo assim uma frequência aceitável).*

*Sendo assim, mantenho a minha intenção/pedido de alteração de horário para das 8h-17h (não fazendo nunca o horário até às 20h).*

*Penso que durante todos estes anos em que já integro a equipa da ..., a minha postura sempre foi de esforço, disponibilidade, dedicação (fiz inclusive deslocações às clínicas de ... e ... - nesta, por períodos de uma semana completa de cada vez - sempre respondendo às necessidades da empresa).*

*Nunca tendo feito nenhum pedido até hoje, considero que não estou a ser inflexível ou ambiciosa de mais do que mereço (e que está de acordo com a lei).*

*(...)"*

- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia de de atestado comprovativo da composição do agregado familiar da requerente. Emitido pela Junta de Freguesia da área da sua residência.

## **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 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).
- 2.5 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 56.º 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.<sup>1</sup>

**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;
- 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;

---

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

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** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:00h e as 17:00h, de segunda a sexta-feira, por um período de três anos, por ser mãe de uma criança de 1 ano, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação. Fundamenta o pedido no facto de necessitar de prestar assistência ao filho menor e acompanhar a sua educação e formação.
- 2.14** 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.
- 2.15** 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 dos sábados e domingos. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que é imprescindível que a trabalhadora integre a equipa de Técnicos de ... do Departamento da ..., que fazem parte da escala de horário de trabalho em que 4

dias por mês, faça o horário entre as 11h00 e as 20h00, em virtude dos médicos que prestam consultas na área da ..., necessitem de contactar os Técnicos de ... dentro do horário em que prestam consultas, ou seja, até às 20h00, incluindo aos Sábados, seja para efetuar pedidos de trabalhos de ..., seja para verificar a evolução do trabalho de um pedido já feito, seja para pedir retificações ao trabalho, seja para o Técnico de ... ir ao gabinete ... e auxiliar médico na colocação do trabalho de ....

Alega ainda que para que a secção onde a requerente trabalha possa eficazmente responder aos pedidos de trabalhos de ... dos médicos, é necessário que esta esteja em funcionamento entre as 9h00 e as 20h00, sendo que a maioria dos colaboradores poderá trabalhar entre as 9h00 e as 18h00, mas terá sempre que existir no mínimo 1 colaborador por dia, em regime de escala, a trabalhar das 11h às 20h00. Refere que na secção da requerente existem no total, 9 colaboradores, sendo que um deles está de baixa e 6 colaboradores já estão a desempenhar um horário fixo estipulado no contrato de trabalho, das 9h00 às 18h00, embora uma dessas trabalhadoras exerça o horário fixo, das 08h00 às 17h00. No horário das 11h00 às 20h00, trabalham 3 colaboradoras, sendo que apenas uma delas não tem filhos menores de 12 anos, pelo que neste horário trabalhará potencialmente apenas 1 trabalhadora.

A entidade empregadora propôs, em alternativa um horário flexível à trabalhadora, com plataformas móveis e fixas, em que o período normal de trabalho seria das 09h00 às 20h00, com plataformas fixas entre as 10h30 e as 18h30 e abrangendo os sábados, tendo a requerente mantido o seu pedido, por não pretender sair às 20h00, embora mantendo em aberto a disponibilidade para os sábados.

**2.17** Em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora. A

entidade empregadora limitou-se a invocar a necessidade da seção funcionar entre as 09h00 e as 20h00, para que possa eficazmente dar resposta aos pedidos de trabalho de ..., bem como a necessidade de existirem colaboradores que realizem o horário das 11h00 - 20h00, para acompanhamento das consultas que se realizam até às 20h00, alegando que apenas 3 colaboradores exercem esse horário e que potencialmente, apenas uma colaboradora ficaria afeta a esse horário, por ser a única que não tem filhos menores de 12 anos, sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a inviabilização do início do horário de trabalho às 08h00; as razões que determinariam a impossibilidade real dos/as restantes 2 trabalhadores/as do serviço assegurarem o horário das 11h00 – 20h00, bem como os horários que, no seu entender, ficariam a descoberto, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente.

**2.18** Com efeito, resulta da intenção de recusa da entidade empregadora que um dos horários de trabalho da seção onde a trabalhadora requerente exerce funções é precisamente, o horário requerido pela trabalhadora, das 08h00 às 17h00, não sendo relevante que o mesmo seja exercido por apenas uma trabalhadora. Por outro lado, é a própria entidade empregadora que aceita que a maioria dos colaboradores poderá trabalhar entre as 9h00 e as 18h00, mas terá sempre que existir no mínimo 1 colaborador por dia, em regime de escala, a trabalhar das 11h às 20h00, pelo que o horário requerido existe no serviço da trabalhadora e poder-se-á inferir que a sua prática não afeta o regular funcionamento do serviço, na medida em que nada é dito e demonstrado nesse sentido.

**2.19** A propósito do horário 11h00-20h00, a trabalhadora menciona que o departamento em que se insere, funciona em conjunto com o departamento de ..., no que diz respeito à rotatividade na escala (quer das 11h-20h, quer aos

sábados), sendo apenas necessária 1 pessoa de “prevenção”. Assim, às 9 pessoas da ..., juntam-se mais 5 pessoas da ..., existindo, de momento, um total de 5 pessoas a fazer este horário. Refere ainda que aos sábados, todas as pessoas dos dois departamentos entram na escala, rodando assim pelas 14 pessoas, o horário das 09h00 às 18h00 ou das 08h00 às 17h00.

- 2.20** Ora, tais alegações são do conhecimento da entidade empregadora, que nada fez para demonstrar a sua inveracidade, porquanto nada foi junto ao pedido de parecer que contrarie estas afirmações, designadamente, mapa de funcionários, horários praticados pelos trabalhadores, escalas de serviço com turnos ou outros que considerasse pertinentes, o que nos remete mais uma vez para a não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e pela não demonstração da indispensabilidade da trabalhadora.
- 2.21** É de sublinhar que o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade que possam, hipoteticamente, em altura indeterminada, vir a requerer horário flexível, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.
- 2.22** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.23** É ainda importante não esquecer que é da competência da 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.

- 2.24** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho
- 2.25** 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 protecção 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE AGOSTO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PROTUGAL E DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**