

## PARECER N.º 679/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 3444/FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 16.11.2018 da entidade empregadora ....., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções no ....

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 25.10.2017, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“(…), com a categoria profissional de ..., (...) a exercer funções no ..., vem requerer autorização para trabalhar em regime de horário flexível, baseando-se nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho — Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares em que “o trabalhador com filho menor de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível”.*

*Solicita-se que o horário de trabalho se enquadre no período das 8-17h, de segunda a sexta-feira (dias úteis). Este pedido de horário flexível prende-se com o facto de a requerente ter 2 filhas (4 e 2 anos) ao seu encargo. A mais velha frequenta o pré-escolar e a mais nova irá ingressar no pré-escolar no próximo ano lectivo (2019-2020). O horário de encerramento da escola é incompatível com o turno da tarde e o turno da noite é incompatível com o horário de saída do trabalho do marido da requerente, que mesmo tendo um horário até às 19h, regularmente e de forma imprevista requer de fazer horas*

*extra após este horário dado o seu cargo na empresa, o mesmo sucedendo aos fins-de-semana em que muitas vezes carece de ir trabalhar, sabendo-o com apenas alguns dias de antecedência. Desta forma não há mais ninguém, para além da requerente, com horário compatível para ir buscar a filha à escola (posteriormente as filhas).*

*A requerente pretende efetuar este horário dentro do prazo legal, ou seja, até que as filhas atinjam os 12 anos de idade.*

*Conforme é do conhecimento dos serviços a requerente encontra-se com redução de horário por ainda estar a amamentar e tem pedido de transferência para outros serviços desta ....*

*Segue em anexo declaração da entidade patronal do marido da requerente em como este não se encontra a usufruir deste tipo de horário.*

*(...)"*

**1.3.** A entidade empregadora notificou a trabalhadora da intenção de recusa, no dia 08.11.2018, via e-mail, conforme consta do processo, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"Abaixo se remete, para conhecimento, o despacho que recaiu sobre o seu pedido de flexibilidade de horário:*

*"No serviço (...) onde a ... (...) exerce as suas funções, são prestados cuidados 24 horas /dia de segunda a domingo, incluindo fins-de-semana e feriados.*

*Informo sobre a existência de 22 ... efetivos neste serviço, dos quais 3 com ausência de trabalho noturno, a saber:*

*- 1 ... de referência*

*- 3 ...s com redução de 10h/semanais por direito a horário de amamentação, sendo que duas com ausência de trabalho noturno;*

*Destaco a situação de extrema carência dos serviços da ... (devida à inexistência/demora de autorizações para substituição por parte do ...), e objetivamente deste serviço que deveria ter 26 efetivos e tem apenas 22 ..., situação que já justificaria o parecer desfavorável ao solicitado.*

*Mais informo, que este serviço cumpre o horário estipulado pela ... para os ..., realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h).*

*Atendendo à complexidade dos cuidados, o número de ... necessários por turno, para manter a ... 24h/dia e garantir cuidados seguros, é de 6 .../manhã, 4 ... /tarde e 3 .../ turno da noite. Neste serviço o tipo de horário que a ... (...) pretende é incompatível, dado que o único turno seria das 8h-14;30, e sendo que ao solicitar apenas 5 dias na semana o que apenas realizaria por semana 32,50 horas, ficando em falta 2,50h.*

*O prolongamento de turno da Manhã até às 15h (M5), horário praticado ... deve-se às suas competências como ... de referência. Para além da supervisão e prestação de cuidados tem ainda outras funções específicas que geralmente são realizadas no período em que existe sobreposição com as ...s do turno da tarde (das14:30 às 15h).*

*A elaboração de horário ficaria comprometido, logo envio à Sra. ... Diretora com parecer para indeferir, já que não é possível garantir horário que a ...pretende."*

*Mais se informa que é intenção desta ... indeferir o presente requerimento, conforme despacho da Sra. ... Diretora (...) de 6 de novembro de 2018.*

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 13.11.2018, nos termos a seguir transcritos:

*"(...) ... (...) notificada que foi o indeferimento do seu requerimento de 22 de outubro de 2018, vem, apresentar a sua apreciação aos fundamentos invocados, o que faz nos seguintes termos:*

- Todos os fundamentos invocados para o indeferimento são focados no serviço concreto de ..., onde a requerente se encontra atualmente.*
- No entanto, tal como consta do seu requerimento, esta efetuou já, anteriormente, pedido de transferência para outros serviços da ..., nomeadamente para o ..., serviços de ...; ... e ..., mantendo ainda essa disponibilidade.*
- Serviços esses que não se encontram com as mesmas dificuldades ou carências de ..., até porque, é do seu conhecimento pessoal, além de público e notório que, nos últimos dois meses, foram externamente contratados .../as para vários serviços da ...*
- No entanto, esses contratados poderiam ter sido colocados em qualquer outro serviço, nomeadamente no ..., o que permitiria à requerente a flexibilização do horário pretendido ou a mobilização para o serviço onde foram alocadas as novas contratações.*
- Tal mobilização não seria de estranhar, tendo em conta que, do ... foram já transferidas, no mínimo, duas ..., tendo estas sendo sido integradas em*

*... e também no serviço de ....*

*- Ora, apesar da disponibilidade da requerente para mudar do ... para outro que lhe permitisse ter flexibilização de horário, tal como é pretendido no último requerimento apresentado, esse facto nunca foi tido em conta pela entidade empregadora na fundamentação apresentada para indeferimento do pedido.*

*- Pelo que se constata que o indeferimento em questão se prende apenas com situações de gestão das contratações por parte do ..., que não têm em conta as condições ou os pedidos efetuados anteriormente pelos seus próprios funcionários.*

*- Sendo assim, não se constata estarem em causa exigências imperiosas do funcionamento do serviço, impossibilidade de substituir o trabalhador, ou mesmo qualquer grave risco para a manutenção da atividade assistencial 24h/dia do ..., mas apenas uma opção de gestão por parte do Departamento de Recursos Humanos, afetando e contratando pessoal sem ter em conta o proporcionar aos seus trabalhadores "condições de trabalho que favoreçam a atividade profissional com a atividade familiar e pessoal, nos termos do Código do Trabalho e da Constituição Portuguesa", tal como vem sendo defendido pela CITE.*

*- O que se considera uma violação grave do artigo 57º nº 2 do Código do Trabalho, que deverá ser apreciada com as devidas consequências legais.*

*Pelo que se requer a reapreciação do requerimento de 22 de outubro de 2018 ou a remessa do processo a apreciação da CITE, para emissão do respetivo parecer.*

**1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia da declaração emitida pela entidade empregadora do progenitor dos menores e cópia dos horários praticados na ... onde a trabalhadora presta serviço, relativo ao mês de setembro, outubro e novembro de 2018.

## **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 dispondo 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 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.
- 2.9.2** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for

indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

**2.9.4.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<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;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

---

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

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

**2.13** De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do

artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:00h e as 17:00, de segunda a sexta-feira, por ser mãe de duas crianças menores de 12 anos, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, até as menores perfazerem 12 anos. Fundamenta o pedido no facto de necessitar de horário compatível com horário escolar e para assistência às filhas menores, em virtude do progenitor pai não ter disponibilidade de horário, tendo de prestar horas extras com frequência, dias úteis e durante os fins-de-semana.
- 2.15** 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, o que sucede no horário requerido pela trabalhadora.
- 2.16** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.17** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora a situação de extrema carência dos serviços da ... (devida à inexistência/demora de autorizações para substituição por parte do ...), e objetivamente deste serviço que deveria ter 26 efetivos e tem apenas 22 ..., situação que já justificaria o parecer desfavorável ao solicitado. Dos 22 ... efetivos no serviço, 3 não realizam trabalho noturno, a saber: 1 ... de referência e 3 ...s com redução de 10h/semanais por

direito a horário de amamentação, sendo que duas com ausência de trabalho nocturno e informa que o número de ... necessários por turno, para manter a ... 24h/dia e garantir cuidados seguros, é de 6 .../manhã, 4 ... /tarde e 3 .../ turno da noite.

**2.18** Ora, a entidade empregadora invoca constrangimentos na contratação e/ou substituição de recursos humanos, em particular ... mas não demonstra de forma objetiva e inequívoca em que consistem esses constrangimentos, bem como não indica, em concreto, quais as razões imperiosas do funcionamento do serviço de ... que impossibilitam a atribuição do horário requerido à trabalhadora, nem tão pouco quais as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos, durante os dias úteis e aos fins-de-semana.

**2.19** Senão vejamos: a entidade empregadora indica o número de ... existentes no serviço e a respetiva distribuição pelos períodos de funcionamento do serviço: manhã, tarde e noite, mencionando que a sua dotação é manifestamente insuficiente, o que só por si justifica a recusa ao pedido. Quanto a esta alegação, é de registar que a entidade empregadora limita-se a invocar uma consequência sem a objectivar, inexistindo qualquer referência concreta e materializável relativa ao serviço em causa no tocante a .... Quanto ao número de ..., constam dos mapas de horário remetidos, 23 ... no mês de Setembro, 24 ... no mês de Outubro e 25 ... no mês de novembro, aos quais acrescem a ... chefe e a ... de referência, números que se situam muito próximo da dotação indicada de 26 ... ou que até a ultrapassa, pese embora se desconheça se são ... efetivos, qual o seu significado e a razão da discrepância entre os números constantes dos mapas e os números indicados na intenção de recusa.

**2.20** Por outro lado, a entidade empregadora não logrou demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora

requerente o que nos leva a concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

- 2.21** Refere ainda que o serviço cumpre o horário estipulado pela ... para os ..., realizando escalas de turnos de - 6,5h nas manhãs (8h-14,30h), nas tardes (14h-20,30h) e de 12,5h nos turnos da noite (20h-8,30h), pelo que o horário que a requerente pretende é incompatível com os horários praticados no serviço. O único turno possível seria das 8h-14,30 e ao solicitar apenas 5 dias na semana, apenas realizaria por semana 32,50 horas, ficando em falta 2,50h.
- 2.22** Invoca assim, que o horário requerido não se mostra compatível com a organização dos tempos de trabalho praticados, mencionando apenas os 3 turnos indicados no ponto precedente. Todavia, da análise dos mapas de horário de trabalho do serviço em causa, extrai-se a existência de 13 horários de trabalho/turnos diferentes, em Setembro; 15 horários de trabalho/turnos diferentes, em Outubro e 11 horários de trabalho/turnos diferentes, em novembro, sendo em relação a este último mês, que iremos identificar os horários praticados: 8h00-15h00; 8h00 – 20h30; 12h00 – 20h30; 08h00-14h00; 08h00-16h00; 20h00-08h30; 14h00-20h30; 08h00-14h30; 08h00-16h30; 20h00-10h30; 14h30 -20h00.
- 2.23** A análise dos mapas de horário permite concluir que a requerente trabalhou no mês de Setembro no turno das 8h00-14h30 e no turno das 08h00-16h30 e que no mês de outubro e novembro trabalhou maioritariamente, no turno das 08h00-16h30, mas nunca no turno das 08h00 -14h30.
- 2.24** A trabalhadora tem carga horária semanal de 35 horas e considerando que no pedido de horário flexível, indica uma amplitude horária bastante alargada das 08h00-17h00, bem como o facto de ter realizado nos últimos meses, os horários das 08h-14h30 e 08h00-16h30, não colhe o argumento da entidade empregadora de que a trabalhadora apenas poderia realizar o turno da manhã das 08h00 –14h30, de seis horas e 30m., o que não lhe permitia perfazer as 35 horas, a que está contratualmente obrigada. Aliás, aos horários que a trabalhadora tem vindo a praticar, devem acrescentar-se os horários das 08h00-16h00 e das 08h00-14h00 (de acordo com os mapas de horário remetidos) que compreendem a amplitude

horária indicada pela requerente, escusando-nos de incluir o horário das 08h00-15h00 e das 08h00- 17h00, por ser reservado à ... de referência e ... chefe.

- 2.25** Assim, resta concluir que o pedido de horário flexível da trabalhadora enquadra-se nos tempos de organização de trabalho do serviço onde exerce funções.
- 2.26** É importante recordare 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.
- 2.27** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.28** 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.
- 2.29** 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 12 DE DEZEMBRO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.**