

## PARECER N.º 154/CITE/2019

**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 964/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 06.03.2019 da entidade empregadora “...” pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., Operador de ..., a exercer funções na ... de ...

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador, datado de 28.01.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*“(...)Nos termos do disposto no artigo 56º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, venho informar Vossas Exas. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível, para prestar assistência na educação e formação da minha filha (...) de 11 meses, pelo período de 2 (dois) anos, com início a 01/03/2019.*

*Sugiro assim que as 40h/semana, 8h/dia, sejam efetuadas na seguinte modalidade de horário de trabalho:*

*- Entre as 06H00 e as 14H00.*

*- Dois dias de descanso semanal ao Sábado e Domingo.*

*Declaro ainda viver com a menor em comunhão de mesa e habitação, conforme podem verificar pela declaração anexa emitida pela Junta de Freguesia.*

*(...)"*

**1.3.** A 14.02.2019 o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, através de carta registada, nos termos que a seguir se reproduzem:

"

*"(...)Acusamos a recepção do seu pedido com data de 28 de Janeiro de 2019, recepcionado na empresa no dia 30 de Janeiro de 2019, para alteração do seu horário, de turno fixo, para as 06H00 às 14H00 de Segunda a Sexta-Feira ao abrigo dos termos do disposto no artigo 56º da Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro, a fim de prestar assistência na educação e formação de menor, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação.*

*Informamos que, após análise detalhada, concluímos que o seu pedido não se enquadra no regime dos art 56º e 57º do Código de Trabalho, que visam criar condições para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, tratando-se sim, de um pedido de alteração de horário de trabalho. O regime de trabalho flexível, de acordo com art.º 56º do CT, traduz-se num pedido ao empregador de fixação de um período diário dentro do qual o colaborador pode escolher as horas de início e termo da jornada diária de trabalho, dentro de certos limites fixados pelo empregador, o que não é viável implementar num regime de laboração por turnos.*

*O que V. Ex.a veio requerer foi uma troca do turno a que está afecto, para um turno diferente.*

*É do seu conhecimento que a actividade nas ... é de laboração contínua, pelo que existem 3 turnos fixos para a função de Operador de ... (06H00 - 14H30/14H00 - 22H30/ 22H00 - 06H30), de modo a estarem organizados e sempre presentes, para que, em momento algum, as necessidades dos utentes sejam descuradas.*

*Os turnos existentes, do horário pretendido, na ... em que se encontra a laborar, ou noutras da ..., ... e ..., estão todos ocupados pelos seus colegas de trabalho, não sendo possível acolher um segundo elemento para o mesmo posto de trabalho, para o mesmo turno, sob*<sub>2</sub>

*pena de tal solução duplicar desnecessariamente o número de efetivos e interferir de forma inoportável com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.*

*Mais informamos, que esta entidade está atenta à importância e necessidade de facilitar a todos os seus colaboradores a conciliação entre a vida familiar, profissional e social, avaliando atentamente os pedidos, tal como está a fazer presentemente com os que lhe foram dirigidos sobre este tema.*

*Aliás, têm sido, e são, constantemente feitas as adaptações possíveis, nomeadamente de âmbito geográfico, acedendo a pedidos de mudança de local de trabalho, para ir ao encontro das legítimas pretensões e necessidades dos colaboradores. Não sendo sempre possível corresponder, é expectável que da parte dos colaboradores exista também algum esforço, ainda que mínimo, de adaptação da sua vida pessoal e familiar às especificidades da actividade da entidade empregadora, que, em algumas circunstâncias não pode alterar a sua organização do modo de trabalho (ex.: turnos), para corresponder a todas as solicitações.*

*Assim sendo e perante o exposto, o seu pedido não pode ser considerado, pelo facto de não haver atualmente vagas disponíveis no turno pretendido, pois os postos de trabalho correspondentes a esse horário estão preenchidos pelos seus colegas.*

*No entanto, fica o compromisso, de que daremos prioridade à sua vontade no caso de haver necessidade de substituir algum colaborador que se encontre a efetuar o horário das 06H00 às 14H30, por motivo de ausência temporária (ex.: doença, gozo de férias, etc.).*

*Na eventualidade de vir a surgir uma vaga, e caso o pretenda, o seu pedido poderá voltar a ser apreciado, em conjunto com os demais que possam ser dirigidos à empresa.*

**1.4-**Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa apresentada pelo trabalhador datada de 21/02/2018, cujo teor se reproduz.

*"(...)*

*Acabo de receber resposta, que agradeço, ao meu pedido de mudança do meu horário de trabalho, para poder prestar assistência na educação e formação da minha filha, e tendo em consideração o teor da parte final da mesma e tendo conhecimento da reorganização estrutural da ..., ou seja, que o colega/colaborador da ... vai ser colocado na ..., ficando assim uma vaga na ..., solicitava a minha colocação nessa mesma vaga, com preferência sobre qualquer outro tendo em consideração as razões por mim anteriormente apresentadas.*

*(...)"*

- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do atestado da Junta de Freguesia, com a composição do agregado familiar; cópia do pedido de horário flexível de outra trabalhadora apresentado em 13/02/2019 e documentação anexa a esse pedido e cópia do horário de trabalho, praticado na ... em questão.

## **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 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

recepção 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 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** No contexto descrito o trabalhador solicitou a concessão de horário de trabalho flexível, compreendido entre as 06:00h e as 14:30h, de segunda a sexta-feira e exclusão de sábados e domingos, por ser pai de uma criança, de 11 meses, menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, pelo período de 2 anos.
- 2.14** Fundamenta o pedido no facto de necessitar de prestar assistência e acompanhar a educação e formação da filha menor.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, 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.<sup>2</sup>
- 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.

---

<sup>2</sup> Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, 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.*" (sublinhado nosso)

- 2.17** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a modalidade de organização de horário de trabalho solicitada pela trabalhadora não se enquadra no conceito e regime de horário flexível, estabelecido no artigo 56º do CT, porquanto nos termos em que a trabalhadora concretiza o seu horário de trabalho, tal equivale a uma alteração do horário de trabalho, através da troca a que está afeto por outro.
- 2.18** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora, o direito consagrado no artigo 56º do CT, por visar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador/a através do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, possibilita ao/à trabalhador/a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, em obediência aos requisitos contidos no nº 3 do referido artigo.
- 2.19** Significa isto, que o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. A proposta de horário apresentada pode compreender um ou vários horários, abrangendo uma amplitude diária ou semanal mais ou menos alargada ou pode consistir na apresentação de um horário com períodos fixos e diversos, com variações diárias ou semanais, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, no âmbito dos poderes de direção que possui, ainda que, no limite, a execução desse poder, implique apenas a ratificação do horário proposto pelo trabalhador. No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem susceptíveis de acarretar um prejuízo inoportável

para a empresa, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.

**2.20** Tal como já mencionado no ponto 2.15 e ponto 2.16 do presente parecer, esta Comissão tem entendido ser enquadrável no conceito de horário flexível, a indicação de uma amplitude horária diária ou semanal que se afigura como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida família, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário e podendo ou não corresponder a períodos fixos, pelo que o pedido do requerente subsume-se na noção de horário flexível e reúne todos os requisitos legais, previstos no artigo 56º e 57º do CT.

**2.21** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este 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.

**2.22** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora, refere o seguinte:

a) A actividade nas ... é de laboração contínua e que existem 3 turnos fixos para a função de Operador de ... (06H00 - 14H30/14H00 - 22H30/ 22H00 - 06H30), de modo a estarem organizados e sempre presentes, para que, em momento algum, as necessidades dos utentes sejam descuradas.

b) Os turnos existentes, para o horário pretendido, na ... em que se encontra a laborar, ou noutras da Concessão Norte, estão todos ocupados pelos seus colegas de trabalho, não sendo possível acolher um segundo elemento para o

mesmo posto de trabalho, para o mesmo turno, sob pena de duplicar desnecessariamente o número de efectivos e interferir com o regular funcionamento da empresa/...

c) O pedido do trabalhador não pode ser considerado, pelo facto de não haver atualmente vagas disponíveis no turno pretendido, pois os postos de trabalho correspondentes a esse horário estão preenchidos pelos seus colegas.

**2.23** A este propósito será de lembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, o que poderá implicar, nomeadamente, rotatividade nos postos de trabalho de modo a todos e todas os/as que têm a mesma necessidade poderem usufruir o mais tempo possível dos horários que pretendem, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.

**2.24** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa o funcionamento do serviço. Do alegado pelo empregador e do horário de trabalho remetido extrai-se que a ... funciona por turnos fixos, em regime de laboração contínua distribuídos da seguinte forma:

a) 00h00/08h00 – 08h00/16h00 – 16h00/24h00, horário praticado por 6 trabalhadores, com a categoria de Operador Principal de ..., repartidos

entre 2ª a 6ª feira, em que estão afetos 4 trabalhadores e os fins de semana, em que estão afetos 2 trabalhadores;

- b) 06h00/14h30 – 14h00/22h30 – 22h00/06h30, horário praticado por 6 trabalhadores, com a categoria de Operador de ..., repartidos entre 2ª a 6ª feira, em que estão afetos 2 trabalhadores e os fins de semana, em que estão afetos 4 trabalhadores;
- c) 06h00/14h30 – 14h00/22h30, horário praticado por 3 trabalhadores, com a categoria de Operador de Posto de ..., de 2ª a 6ª feira, ao qual estão afetos 3 trabalhadores.

Temos assim, 15 trabalhadores, dos quais 9 trabalham de 2ª a 6ª feira e destes, 2 têm a categoria de operador de ...

**2.25** Ora, a entidade empregadora apenas menciona os turnos praticados pelos trabalhadores, com a categoria de Operador de ..., sem referir a existência de outros turnos e do número de trabalhadores afetos à ... e não concretiza qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos/horários dos/as diversos/as trabalhadores da ...; tão pouco indica quais as razões que impossibilitam os trabalhadores com outras categorias de praticar outros horários/turnos, pelo que nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

**2.26** 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.

**2.27** 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.

**2.28** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da .../empresa 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 pelo trabalhador 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 03 DE ABRIL DE 2019, 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 PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**