

PARECER N.º 223/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 1400/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado a 02.04.2019 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 naquela empresa.

1.2. Em 04.03.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(...) Exmos. Senhores,

Venho por este meio responder à carta enviada no dia 20 de fevereiro de 2019, onde me foi informado sobre o meu futuro horário de trabalho e sobre a possibilidade de pedir horário flexível ou trabalho a tempo parcial com responsabilidade familiar.

Sendo assim, eu, (...), com o código de funcionária n.º (...), venho solicitar que me seja atribuído o regime de horário flexível, segundo os termos do disposto no artigo 56.º da Lei n.º

7/2009 de 12 de fevereiro, do Código do Trabalho, para que possa prestar assistência inadiável e imprescindível, na educação e na formação da minha filha menor [(...) de 18 meses], pelo período de 1 ano, com o seguinte horário de trabalho – das 10h00 às 19h00.

O meu pedido surge, pelos mesmos motivos que apresentei na carta enviada no dia 13/07/2018. Visto não ter ninguém que possa ficar com ela durante o período do turno noturno que se realiza na nossa loja (13h00 às 22h00 – domingos a quinta-feira ou 14h00 às 23h00 vésperas de feriado, sextas e sábados), sendo que a minha indisponibilidade se prende a partir das 19h00 (horário de fecho da creche que a minha filha frequenta). Como o pai da minha filha com quem vivo e partilho mesa e habitação, trabalha com o horário fixo das 12h30 às 21h30, é-me impossível deixá-la com ele. Para mais informo e declaro viver em comunhão de mesa e habitação com a menor.

Como na carta enviada pela entidade empregadora acima citada, existe a alternativa de possível pedido de atribuição de horário flexível, aqui fica o meu pedido (...)”.

1.3. Em 21.03.2019, a trabalhadora foi notificada por carta registada da intenção de recusa com os fundamentos abaixo transcritos:

“(...) Exma. Senhora,

Vimos no seguimento da vossa missiva datada de 28 de fevereiro de 2019 e recebida pela (...), (doravante, Sociedade) no dia 04 de março de 2019, em que v.exa., veio solicitar a esta Sociedade que lhe fosse atribuído um regime de horário flexível, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, informar V.exa., do seguinte:

Tal como foi referido anteriormente, alertamos v.exa., para o facto de não estar a solicitar a esta Sociedade a atribuição de um horário flexível, ou seja, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Na verdade, pela análise da missiva que nos enviou, verificamos que v.exa., voltou a solicitar a esta Sociedade a atribuição de um horário fixo, isto é, das 10h00 às 19h00, invocando, para tanto, motivos parentais.

Em face de tal pedido – e pese embora não tenha sido efetuado do modo previsto na lei, ou seja, por v.exa., não ter solicitado um verdadeiro horário flexível de acordo com os turnos previamente fixados por esta sociedade – ainda assim, esta sociedade informa que, mesmo que tal horário flexível tivesse sido solicitado, seria totalmente impossível para esta Sociedade aceder a tal pedido, porquanto, como é do vosso conhecimento:

1) existem, apenas, três colaboradoras no estabelecimento (loja) onde v.exa., presta a sua atividade (v.exa., incluída);

2) os horários encontram-se, desde sempre, fixados por turnos, pelo que se torna impossível gerir o horário com três pessoas em que duas teriam de fazer, apenas, manhãs;

3) efetivamente, como V.exa. está ciente, o horário da loja em causa é um período para cada pessoa: uma faz a manhã, outra pessoa faz a noite enquanto o terceiro elemento está de folga);

4) das três trabalhadoras que prestam atividade na Loja, uma delas (...) encontra-se a gozar o respetivo regime de dispensa para amamentação/aleitação desde o passado dia 01 de março de 2019 (direito que, naturalmente, não poderá ser retirado por esta Sociedade);

5) *acresce que a colaboradora que, atualmente, se encontra em regime de part-time só irá ficar até agosto de 2019 para servir de reforço para o período de férias do pessoal permanente da loja, sendo que, nas semanas em que não há férias de equipa, tal colaboradora irá colmatar as duas horas diárias correspondentes ao período de amamentação/aleitação da colaboradora (...);*

6) *por último, informamos que os dados financeiros da loja em 2018 foram negativos, razão pela qual, não é economicamente viável para esta Sociedade proceder a uma contratação adicional de mais um elemento para a equipa por forma a satisfazer o vosso pedido.*

Pelo exposto, torna-se impossível para esta Sociedade aceder ao vosso pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, porquanto, a concessão de tal pedido iria contender com o normal funcionamento da Loja onde V.exa. presta trabalho (o que iria, inclusive, implicar o respetivo encerramento, o que, por sua vez, traria consigo prejuízos elevados para esta Sociedade, designadamente, com multas aplicadas pelo onde tal loja se encontra instalada, pois, do ponto de vista contratual, é vedada a possibilidade a esta Sociedade proceder ao encerramento — ainda que parcial — da Loja em causa durante o período de funcionamento do (...) da (...).

Além disso, a substituição dos períodos em que V.exa. invoca a indisponibilidade seria praticamente impossível, pois obrigaria a alocar os demais trabalhadores a outros turnos (o que se revela impossível, pois uma trabalhadora tem já um período de dispensa para amamentação/aleitação) e/ou a contratar um trabalhador para períodos reduzidos de período normal de trabalho, em períodos muito curtos e inconciliáveis.

Dessa forma, sugerimos como alternativa, para poder beneficiar do regime de parentalidade solicitado, que V.exa. solicite a autorização para passagem a trabalho a tempo parcial.

Nessa conformidade, tendo em conta as condicionantes acima indicadas, serve a presente missiva para informar V.exa. que é intenção desta Sociedade recusar o pedido formulado por V.exa. com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Por último, esta Sociedade informa que V.exa. tem cinco dias após a receção da presente missiva para, querendo, apresentar a sua apreciação, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 4 e ss. do Código do Trabalho, podendo no mesmo prazo solicitar a conversão do seu pedido para passagem a trabalho a tempo parcial. (...).

1.4. Do processo constam os seguintes documentos:

- Pedido de esclarecimentos da trabalhadora relativamente à proposta da entidade empregadora para prestação de trabalho em regime de tempo parcial;
- Mapa de horários de janeiro, fevereiro e março de 2019;
- Comprovativos dos registos de correspondência.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(...) d) 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 (...)".

2.2. 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”.

2.3. 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.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as “políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da

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

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, o artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio

estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“ Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:
b) A 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; (…)”

2.12. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do

trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.19. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é 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 do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado 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 referido preceito legal.

2.23. Nesta senda, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em 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.º 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.”

2.24. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.25. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.26. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com

a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.27. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.28. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta, solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido das 10h às 19h.

Alega para o efeito, que tem 1 (uma) filha menor, com 18 (dezoito) meses de idade, indicando que o horário solicitado, vigorará durante 1 (um) ano.

2.29. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho

não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.30. A entidade empregadora sustenta a sua tese para a intenção de recusa do horário solicitado, no facto de existirem apenas 3 colaboradoras afetas àquele estabelecimento e, no facto de outra trabalhadora só poder fazer o turno da manhã, por motivos relacionados com a parentalidade.

2.31. Seguindo o raciocínio apresentado pela entidade empregadora, a atribuição do horário flexível, tal como solicitado, implicaria a existência de duas, das três trabalhadoras a realizar o turno da manhã, o que, conseqüentemente, inviabilizaria a rotatividade necessária ao normal funcionamento do estabelecimento, a saber: uma trabalhadora para fazer o turno da manhã (10h-19h), outra trabalhadora para fazer o turno da tarde [13h-22h (domingo a quinta-feira) ou 14h-23h (sexta-feira e sábado)], enquanto que a outra trabalhadora está de folga.

2.32. De facto, se assim fosse, poderiam estar em causa motivos imperiosos de funcionamento da empresa, todavia, estes argumentos não encontram correspondência com os documentos carreados para o processo, em concreto, os mapas de horários, porquanto se verifica a existência de 4 (quatro) colaboradoras, ao invés de 3 (três).

2.33. Neste sentido, a entidade empregadora na sua intenção de recusa não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, considerando que, não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis.

2.34. Quanto à existência de outra trabalhadora a gozar de direitos relacionados com a parentalidade, cumpre esclarecer o seguinte:

2.34.1 Tal como doutrina no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, não é possível considerar a existência de um "*numerus clausus*" para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores."

2.35. 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.

2.36. 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.

2.37. 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 empregadorarelativamente 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 02 DE MAIO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES 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 MESMA ATA.

