

PARECER N.º 601/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 4195/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 14.10.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Assistente Hospitalar, a exercer funções no serviço de ... da referida entidade.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 18.09.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)assistente operacional a desempenhar funções no ..., vem expor e requerer o seguinte:

1º

A requerente é mãe de 2 menores, nascidos a ...-2013 e ...-2016 -junta cópias dos cartões do cidadão dos menores.

2º

Estes menores vivem em comunhão de mesa e de habitação com a requerente.

3º

Pelo que a requerente tem direito a trabalhar em regime de horário flexível até que os menores completem 12 anos de idade, o que motiva este requerimento e o que desde já se requer, nos termos dos arts.56º e 57º do Código do Trabalho.

4º

Exercendo, pois, o seu direito a trabalhar em regime de horário flexível a trabalhadora indica já a sua preferência no que à elaboração de tal horário diz respeito, pretendendo trabalhar apenas em dias úteis, de segunda a sexta-feira em turnos de 6 horas, manhãs ou tardes, sendo que num dia poderá acumular um turno para perfazer as 35h semanais aplicadas por acordo colectivo de trabalho.

Declarando, pois, que é progenitora de 2 menores de 12 anos que consigo vivem em comunhão de mesa e de habitação, requer-se:

a) a autorização para trabalhar em regime de horário flexível, nos termos assinalados até que a menor complete 12 anos de idade.

(...)"

1.3. A 08.10.2019, a trabalhadora foi notificada através de correio electrónico, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem e para o qual se remete para todos os efeitos legais:

"(...)

Para conhecimento e devidos efeitos, segue em anexo o pedido de Horário Flexível da AO com a deliberação do Conselho de Administração em 26/09/2019.

Queira p.f.confiramar a receção deste e-mail."

Embora se desconheça se seguiu efectivamente o anexo mencionado e qual o seu teor, da apreciação da recusa extrai-se que foi dada a conhecer a deliberação do Conselho de Administração, com a intenção de recusa.

Considerando que existe no processo remetido, informação de serviço relativa ao pedido em causa e uma deliberação do Conselho de Administração, ir-se-ão considerar estes documentos como a intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

Assim, temos a Informação, que constitui o parecer das responsáveis da ..., cujo teor se reproduz:

"(...)

Face ao solicitado referimos que:

1. *A requerente exerce funções no A setembro de 2019 o serviço é composto por 72 Assistentes Operacionais (AO) em funções (tendo em consideração que a partir do dia 4 de Setembro verificou-se uma aposentação}.*
2. *Destes profissionais :*
 - a. *4 AO estão a usufruir isenção de noites por atingimento de limite de idade ou por indicação do Serviço de Medicina no Trabalho*
 - b. *10 AO a usufruir de horário flexível, com isenção de noites e de trabalho ao fim de semana*
 - c. *1 AO ausente a 100% por actividade sindical continuada*
 - d. *5 AO ausentes por doença continuada/acidente de serviço*
3. *A instituição está com um débito de 3940 horas a este grupo profissional no ... (acumulado a Setembro) por escassez de recursos humanos.*
4. *O funcionamento da equipa de AO do ... está organizado por equipas de trabalho ou seja está dividido em 5 equipas com uma rotação de turnos que se pretende sequencial.*
5. *Com o actual número de elementos com um horário fora deste esquema é muito complicado assegurar os turnos de forma equitativa para todos os elementos e conseguir manter equipas estáveis o que se torna essencial para a boa organização do serviço e consequentemente para um atendimento eficaz e com o máximo de qualidade possível.*
6. *Ao conceder o solicitado a restante equipa ficará penalizada com uma sobrecarga de turnos durante as noites e fins-de-semana/feriados.*
7. *Nas épocas festivas períodos tão importantes para todos, nomeadamente Natal e Passagem de Ano, a restante equipa de AO vai também ser prejudicada uma vez que não se vai cumprir o roulement das festas instituído no serviço.*

Perante estes factos somos da opinião que o pretendido não seja contemplado tendo em consideração os constrangimentos que poderão vir a por em causa o normal funcionamento de um serviço que presta cuidados de saúde inadiáveis e emergentes a uma população directa de cerca de 750 000 habitantes.

(...)"

Do teor da Informação que constitui o parecer do Encarregado de Sector do ..., extrai-se o seguinte:

"(...)

O ... é um serviço que funciona de segunda a domingo durante 24 horas em horário de roulement(M/T/N)

O serviço tem 72 AOs.

- 14 de flexibilidade

- 3 de amamentação

- 5 ausentes por doença prolongada

-1 Ao actividade sindical continuada

(...)"

Da Comunicação interna elaborada pelos Recursos Humanos para o Conselho de Administração, consta a deliberação do Conselho de Administração, de 26/09/2019, que se transcreve.

"Indeferido de acordo com as informações juntas. O CA compromete-se a avaliar a situação logo que haja alteração das circunstâncias."

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada em 09/08/2019, cujo teor se reproduz:

"(...)

No passado dia 18 de setembro de 2019, remeti a vossa excelência o pedido de horário flexível conforme descrito nos artigos 56º e 57º da lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

Em 7 de outubro de 2019, data última para a pronúncia por parte do ..., recebo pelas 22:31 por via de correio eletrónico interno, uma comunicação (...) anexando uma série de emails internos trocados entre elementos da Administração, bem como de uma putativa intenção de recusa do pedido por mim realizado, que na realidade não consigo identificar.

Ora afirma o artº 57º da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, nos seus pontos 2) a 4)

que:

"2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indico o

fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir do receção.;"

Posto isto considera a requerente que:

1- Não posso aceitar que a comunicação de suposta intenção de recusa seja feita por outrem que não o Conselho de Administração do ... a quem compete avaliar o meu pedido e responder ao mesmo.

2 - Os pareceres internos por si só não podem ser suficientes para justificar, e demonstrar a indispensabilidade da requerente, bem como não justificam as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

(...)"

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do atestado da junta de freguesia da área de residência da requerente com composição do seu agregado familiar e cópia do cartão de cidadão dos filhos da requerente.

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.¹

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”.

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

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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** 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 semanal, pretendendo trabalhar apenas em dias úteis, de segunda a sexta-feira em turnos de 6 horas, manhãs ou tardes, sendo que num dia poderá acumular um turno para perfazer as 35h semanais aplicadas por acordo colectivo de trabalho, por ser mãe de duas crianças de 6 e 3 anos, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhes a devida assistência e apoio, até os menores perfazerem 12 anos.
- 2.15** Tendo em conta o pedido formulado, 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.

- 2.16** E o mesmo se afirma 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** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada 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 foi requerido.
- 2.18** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:
- a) A requerente exerce funções no ... (...), composto por 72 Assistentes operacionais e que destes profissionais, 4 estão a usufruir isenção de noites por atingimento de limite de idade ou por indicação do Serviço de Medicina no Trabalho; 10 estão a usufruir de horário flexível, com isenção de noites e de trabalho ao fim de semana; 5 estão ausentes por doença continuada/acidente de serviço e 1 está ausente a 100% por actividade sindical continuada;
 - b) A instituição está com um débito de 3940 horas a este grupo profissional no ... (acumulado a Setembro) por escassez de recursos humanos;
 - c) O funcionamento da equipa de AO do ... está organizado por equipas de trabalho ou seja está dividido em 5 equipas com uma rotação de turnos que se pretende sequencial, pelo que se conceder o solicitado a restante

equipa ficará penalizada com uma sobrecarga de turnos durante as noites e fins-de-semana/feriados.

d) Refere que nas épocas festivas períodos tão importantes para todos, nomeadamente Natal e Passagem de Ano, a restante equipa de AO vai também ser prejudicada uma vez que não se vai cumprir o roulement das festas instituído no serviço.

2.19 Face à formulação do pedido de horário flexível, que apenas contém o número de horas que a trabalhadora pretende trabalhar, indicando 6 horas, bem como a pretensão de acumular 2 turnos, de forma a perfazer as 35 horas semanais, importa desde logo esclarecer se o mesmo se deve considerar válido.

2.20 Para tanto, foi solicitado à entidade empregadora, em 28/10/2019, através de correio electrónico, o envio do horário praticado pela trabalhadora e dos turnos existentes no serviço para as funções de assistente operacional, nada tendo sido rececionado até à data.

2.21 Por outro lado, a entidade empregadora, única que conhece os horários praticados e o funcionamento do serviço, em sede de intenção de recusa não faz qualquer alusão relativa ao horário requerido não se enquadrar nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador, limitando-se a alegar que caso seja concedido o horário flexível, a restante equipa ficaria penalizada com uma sobrecarga de turnos durante as noites e fins-de-semana/feriados.

2.22 Considerando que cabe ao empregador o ónus de alegar e demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho,

2.23 Considerando que inexistente no processo qualquer referência quanto à irregularidade do pedido, resta-nos concluir pela validade do mesmo e analisar os

fundamentos que, no entender, da entidade empregadora constituem exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

- 2.24** Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Não obstante, a entidade empregadora informar o número de trabalhadores com a mesma categoria e função afetos ao serviço da trabalhadora requerente, bem como as limitações de horário de 20 elementos não indica os respectivos horários e distribuição por turnos.
- 2.25** Não demonstra igualmente, qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco concretiza em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.26** A entidade empregadora menciona como exigência imperiosa do funcionamento do serviço, o facto de dez AO se encontrarem em regime de horário flexível. A mencionada exigência imperiosa alegada pela entidade empregadora, a ter acolhimento, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, traduzida no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado *“requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”* (n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho).
- 2.27** E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que, em rigor, 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.

- 2.28** Naturalmente que perante uma situação em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.
- 2.29** 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.
- 2.30** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.31** 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 06 DE NOVEMBRO 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 PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.