

PARECER N.º 26/CITE/2020

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 5412/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 19.12.2019 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., Técnico Especialista de Informática, a exercer funções no Serviço de Sistemas e Tecnologias de Informação da referida entidade.

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador e rececionado pela entidade empregadora, em 25.11.2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)Técnico Especialista de Informática, (...) a exercer funções no Serviço de Sistemas e Tecnologias de Informação, na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, vem solicitar a concessão de um horário flexível, nas seguintes condições:

- a) Compreendido entre as 8:00h e as 19:00h*
- b) No período de segunda a sexta-feira (dias úteis)*
- c) Constituído por uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas):*
 - Das 10:00 horas às 12:00 horas (manhã);*
 - Das 13:00 horas às 15:00 horas (tarde).*
 - Período para intervalo de descanso diário:*
 - Das 12:00 às 13:00 horas.*

A requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares e parentais, fundamenta o seu pedido nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro a V.ª Ex.ª, uma vez que necessita prestar assistência inadiável e imprescindível,

bem como acompanhar a filha menor de 12 anos de idade, na sua educação, desenvolvimento físico e psicológico, e idas à escola no início e fim de dia, de acordo com a disponibilidade de outros familiares.

Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente.

Atualmente na Instituição onde a requerente desempenha funções, existem outros profissionais nessa condição.

Desta forma pretende-se promover o direito à igualdade de oportunidades no trabalho.

Por conseguinte, dados os elementos acima referenciados, e a grande dificuldade em conjugar o seu presente horário com as obrigações decorrentes do acompanhamento da sua filha menor e da necessidade de equilíbrio familiar, solicita-se a V.^a Ex.^a a concessão do referido horário de trabalho, permanente, até que o menor complete a idade de 12 anos.

(...)"

1.3. A 09.12.2019, o trabalhador foi notificado através de correio eletrónico, 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:

"(...)

Envio a deliberação do CA ao pedido de Flexibilidade de Horário.

Queira p.f.confirmar a recepção deste e-mail."

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 ao requerente.

Assim, temos a Informação, que constitui o parecer Diretor do Serviço dos Sistemas de Tecnologias de Informação, cujo teor se reproduz:

"(...)

1. Introdução

Esta proposta destina-se a sistematizar os argumentos que em meu entender justificam a não aceitação do pedido do Eng (...), em anexo.

2. O racional

O Eng (...) enquanto especialista e elemento da equipa de engenharia de sistemas do serviço de informática do ... tem a seu cargo quatro funções principais:

- 1. Especialista de base de dados*
- 2. Responsável por projetos informáticos nas áreas de negócio e suporte do ...*
- 3. Analista funcional e programador de soluções informáticas destinadas a completar falhas na arquitetura dos sistemas de informação do ...*
- 4. Administrador de aplicações que correm diariamente no ... e apoio ao servicedesk do ... no período das 8h as 19h*

O horário de cobertura presencial da equipa da engenharia de sistemas é das 8h às 19h nos dias úteis

Relativamente à primeira função, especialista de base dados, a situação do ... é a seguinte:

- 1. O principal especialista, o Eng ..., assumiu o papel de coordenador da equipa de engenharia e o seu plano de horário mensal é das 9h30 às 12 e das 13 às 18h30, e as suas novas funções implicam reuniões e outros eventos fora do ... com alguma regularidade, o que tornam aleatória a sua disponibilidade para tratar problemas que possam surgir no dia a dia no domínio das bases de dados, conforme PMT que se inclui.*
- 2. O outro especialista em gestão de base dados, com formação e certificação é o Eng ..., que neste momento tem um PMT das 8h30 às 12 e das 13 às 17h30, Conforme PMT que se inclui.*
- 3. Temos em formação no domínio da gestão de base dados, o Dr ... da equipa da engenharia de sistemas, o qual não tem ainda o nível de competência necessário para ser autónomo face a eventuais problemas que possam surgir*

4. Resulta daqui óbvio que para o período de maior atividade do ..., das 8h30 às 17h30, a proposta de horário flexível do Eng ..., colocaria em risco a sua assistência a problema de base de dados, no período das 8h30 às 12h e das 15h às 17h30

Relativamente à segunda função, responsável por projetos informáticos, a situação do ... é a seguinte:

1. As reuniões de gestão de projeto acontecem muitas vezes para além das 15h na parte de tarde. Quer isto dizer que no limite enquanto responsável por projetos informáticos o Eng ... teria de obrigar a que todas as reuniões de gestão dos seus projectos não ultrapassassem as 15h, o que me parece muito difícil, tendo por base o histórico dos últimos 10 anos.

Relativamente à terceira função, Analista funcional e programador de soluções informáticas internas ao ..., o horário proposto é maioritariamente compatível.

Relativamente à quarta função, Administrador de aplicações que correm diariamente no ... e apoio ao servicedesk do ... no período das 8h as 19h

A situação do ... é a seguinte:

1. Tipicamente com uma periodicidade de semana e meia, cada elemento da engenharia de sistemas, fica presencialmente até às 19h, para apoio de segunda linha aos problemas diários que se colocam. Com a proposta apresentada, os restantes colegas da engenharia de sistemas ficarão prejudicados, porque terão de preencher os dias em que o Eng ... ficaria até às 19h, sob pena de existirem períodos a descoberto.

3. A proposta

Dado o contexto exposto, proponho que o CA indefira o pedido do Eng ...

Deste parecer, consta a deliberação do Conselho de Administração, de 05/12/2019, que se transcreve.

“Indeferido em função do parecer do Diretor do ...”

1.4. Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa.

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 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “*políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão*

contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres" (Considerando 6), que *"a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres"* (Considerando 10).

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;

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

- 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 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 a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível semanal, pretendendo trabalhar de segunda a sexta-feira, com o seguinte horário: Início às 08h00 e termo às 19h00, com uma componente fixa de 4 horas, que compreende na manhã, o período das 10h às 12h e na tarde, o período das 13h às 15h, com intervalo de descanso das 12h às 13h, por ser mãe de uma criança menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, até a mesma completar os 12 anos.
- 2.14** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível à filha menor, bem como acompanhá-la na sua educação, desenvolvimento físico e psicológico e entrega e recolha na escola, de acordo com a disponibilidade de outros familiares.
- 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 este propósito refere o douto 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, que: - *“(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, 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.(...)”*

2.18 Na mesma esteira segue o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: *“Apesar do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”*

2.19 O mesmo acórdão cita Liberal Fernandes in “O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, pág. 37, para dizer que: *“Por razões directamente relacionadas com a tutela da parentalidade, confere-se ao trabalhador o direito a trabalhar em regime de horário variável.*

Esta faculdade não põe em causa o disposto no art. 212º nº 1, não conferindo àquele qualquer prerrogativa quanto à escolha de um horário em concreto, sem prejuízo de poder manifestar a sua preferência – o que eventualmente, facilitará ao empregador a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes (...). No entanto, aquele direito não deixa de limitar os poderes do empregador em matéria de fixação de horário de trabalho: não só porque está vinculado a elaborar esse tipo de horário, como ainda o deve fazer dentro dos limites legais (nºs 3 e 4 do art.56º).”

2.20 Da análise do pedido formulado pelo trabalhador, verifica-se que o horário flexível indicado, respeita o seu período normal de trabalho diário de 8 horas, encontrando-se a cumprir horário das 8h30 às 17h30, bem como os limites legais aplicáveis designadamente, a indicação dos períodos de presença obrigatória e

a respetiva duração, de acordo com o disposto no nº 3 do artigo 56º do Código do Trabalho.

- 2.21** Assim sendo, o pedido apresentado corresponde a um horário flexível no seu sentido mais estrito e deve ter-se por válido, por reunir os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.
- 2.22** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do trabalhador, se este 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.
- 2.23** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o horário de cobertura presencial da equipa da engenharia de sistemas é das 8h às 19h nos dias úteis, o que não colide com o horário proposto pelo trabalhador que tem exactamente esta amplitude horária, tendo apenas a particularidade de conter plataformas móveis e fixas, que podem permitir ao trabalhador gerir da forma que lhe for mais conveniente a sua vida familiar, mas também possibilita ao empregador uma gestão mais racional da organização dos tempos de trabalho, se tivermos em conta que o horário fixo do requerente é das 08h30 às 17h30 e é mencionada a necessidade de, com uma periodicidade de semana e meia, cada elemento da engenharia de sistemas, ficar presencialmente até às 19h, para apoio de segunda linha aos problemas diários que se colocam.
- 2.24** O mesmo argumento pode ser utilizado para a gestão dos projetos informáticos designadamente, a realização de reuniões que alegadamente, têm uma duração longa, facilitando o horário flexível a condução dos procedimentos necessários com vista ao fim pretendido.
- 2.25** O empregador alega que existem dois especialistas em gestão de base de dados, sendo um deles o requerente e o outro, o coordenador da equipa de engenharia,

existindo um terceiro em formação, razão pela qual cabe ao requerente a resolução de problemas que possam surgir no dia a dia no domínio das bases de dados, não sendo assim, possível a atribuição do horário flexível requerido.

- 2.26** Quanto às restantes funções que identifica refere apenas que se mostram incompatíveis com o horários, sem indicar razões ou demonstrar o alegado.
- 2.27** Face ao exposto, conclui-se que a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do funcionamento do serviço, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador ponha em causa esse funcionamento. Limita-se a alegar a imprescindibilidade do trabalhador durante o horário de trabalho, que se deve manter idêntico, não resultando claro em que se traduz essa imprescindibilidade e em que medida este horário em concreto coloca em causa o regular funcionamento do serviço.
- 2.28** Com efeito, o trabalhador não é o único com a categoria de especialista e o serviço ao qual pertence possui decerto, outros trabalhadores com diferentes categorias, mas habilitados a dar resposta possivelmente à grande maioria dos problemas que se colocam. Todavia, o empregador não indica o número de trabalhadores que compõem o serviço onde o requerente presta funções e quais as funções desempenhadas por cada categoria de trabalhadores. Tão pouco indica de forma exaustiva quais as funções desempenhadas pelo trabalhador e quais as funções que deixaria de conseguir desempenhar com a atribuição do horário requerido, justificando quais as que acarretariam um prejuízo para o serviço ou o empregador.
- 2.29** A entidade empregadora também não demonstrou que o trabalhador não possa ser substituído quando precise de se ausentar nas plataformas móveis, situação que se verificaria, por exemplo se a função do trabalhador fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só o trabalhadora possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora, o que levaria a um prejuízo in comportável decorrente da ausência do trabalhador.

- 2.30** Por outro lado, cumpre referir que a organização dos tempos de trabalho pelo empregador deve ter em consideração os horários que traduzem uma especial protecção do/a trabalhador/a, em razão da parentalidade, tanto mais que não implicam qualquer ausência do/a mesmo/a. Sucede o oposto, na medida em que o/a trabalhador/a que requer horário flexível, está obrigado/a a trabalhar o número de horas a que contratualmente se vinculou, ou seja, 8 horas diárias, sendo de salientar que os tempos de trabalho que compreendem o seu período normal de trabalho semanal, não sofrem alteração.
- 2.31** Relativamente a este ponto frisar ainda que, nos termos do n.º 4 do artigo 56.º do CT, o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até 6 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. Tal significa que nunca seria possível o trabalhador de forma constante trabalhar apenas o período que indicou como obrigatório.
- 2.32** 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.
- 2.33** 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.
- 2.34** 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 08 DE JANEIRO DE 2020, 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 RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.