

PARECER N.º 130/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 620-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 05.02.200 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções no serviço de ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 8.01.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"..., ... neste ... desde abril de 2006, com carga horária de 40h semanais, com o número mecanográfico ... e a exercer funções no serviço de ..., vem por este meio requerer a V. Exa. o seguinte: 1- A requerente é mãe de dois filhos menores, um com 10 meses de idade e outro com 9 anos de idade, encontrando-se este último em idade escolar, a frequentar o 4.º ano do ensino básico.; 2- Os dois menores vivem com a requerente em comunhão de mesa e habitação; 3- O agregado familiar da requerente é constituído apenas por si, pelo seu marido e pelos seus dois filhos menores, não dispondo de outra estrutura de suporte funcional e/ou familiar de retaguarda; 4-A requerente é casada com ..., ... que devido ao tipo de serviço se encontra impossibilitado de exercer um horário fixo. O seu horário é rotativo e inclui fins-de-semana e feriados podendo desta forma contar com o seu apoio de forma muito pontual. (anexo I) 5- Na verdade, os sogros da requerente já faleceram e os seus pais residem no concelho da ..., não apresentando nenhum apoio familiar por

perto. (anexo 11) 6- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes (artigo 33º Do Código do Trabalho) 7- Por tudo o que foi mencionado anteriormente e nos termos do disposto do artigo 56º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V. Ex.ª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho que favoreça a conciliação da minha atividade profissional com a minha vida familiar e pessoal, para assistência inadiável e imprescindível a menores de 12 anos, até os mesmos perfazerem 12 anos com o seguinte horário de trabalho: de segunda a sexta, com exceção de feriados, das 8 às 16h30 (com pausa de 30 min).

1.3. A 27.01.2020 a trabalhadora foi notificada via e-mail, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“

“Acusamos a receção, em 08 de janeiro de 2020, do pedido de horário flexível, cujo teor anotámos e em relação ao qual nos cumpre decidir pela respetiva recusa, nos termos e com os fundamentos seguintes: I. Do requerimento apresentado verifica-se que V. Exa. solicita a atribuição de um horário fixo, como se fosse passível de ser enquadrado como horário flexível. 11. Encontrando-se integrada na carreira de ... e desempenhando funções numa ... que presta cuidados de saúde, ininterruptamente, 24h por dia, 7 dias por semana e 365 dias por ano, não é viável a atribuição de um horário fixo a coberto da proteção na parentalidade. III. O ... é uma pessoa coletiva de direito público que tem por missão a prestação de cuidados de ... IV. Considerando que a atividade ... em geral e, em particular, a atividade ..., desenrola-se, quase em exclusividade, numa forma contínua, a estrutura de afetação dos seus trabalhadores terá de acompanhar essa particularidade. V. Acresce que, no local onde se encontra colocada -Serviço de ... -, o horário de trabalho é em regime de turnos, não podendo ser estabelecido outro tipo, atendendo a que o serviço é de ..., onde se verifica a prestação contínua de cuidados aos doentes aí internados. Se, é verdade que a maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes (...) e que para concretização dos princípios constitucionais, sob a epígrafe de “Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o

2

direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível. VII. Constitucionalmente está, igualmente, garantido o direito à saúde e o acesso de todos os cidadãos, independentemente da sua condição económica, aos cuidados da medicina curativa e de reabilitação, concretizado, nomeadamente, pela racional e eficiente cobertura de todo o país em recursos humanos. VIII. E, não obstante o Código de Trabalho possibilitar, caso seja mais favorável ao empregador, que este atribua um horário fixo ao trabalhador, tal não poderá significar - no caso de uma Instituição pública que presta cuidados de saúde ininterruptamente, em todos os dias do ano que esse horário fixo, possa apenas ser praticado nos dias úteis. IX. Acresce que se tem verificado uma redução de efetivos no grupo profissional de..., bem como um aumento das ausências, por motivos diversos. X. Do exposto, resulta manifestamente impossível a acomodação de todos os pedidos de horários de trabalho com as especificidades que V. Exa. requereu, sob pena de se comprometer séria e definitivamente o cumprimento da missão da instituição, que o mesmo é dizer, o direito ao acesso a cuidados de saúde dos cidadãos. XI. Na presente data, e atento o número de profissionais a quem viu o ... ser atribuído um horário fixo - como enquadrável em horário flexível - não é possível comportar a atribuição deste tipo de horário a mais colaboradores. Salieta-se que o ..., atualmente, já não tem capacidade para atender os pedidos de horário flexível porquanto, e sendo a faixa etária dos profissionais jovem e permitindo a lei da parentalidade o usufruto de horários que permitem o acompanhamento dos descendentes, sendo o ... uma instituição que labora 24h/dia, 7 dias por semana, 365 dias por ano, tal gera desigualdade para com os restantes colaboradores que são compelidos a praticar horários de tardes, noites e fins-de-semana, considerando que os horários das manhãs de dias úteis é preenchida por horários fixos/flexíveis. XIII. Acresce que, o progenitor trabalha como ..., o que pode permitir uma melhor gestão de horários, e poderá possibilitar a compatibilização com os seus turnos. XIV.

*Face ao exposto, propõe o ... a atribuição de horário flexível nos termos estritamente previstos legalmente, ou seja, preservando a integralidade do cumprimento do PNT em cinco dias por semana, com folgas rotativas, com os seguintes inícios e termos do trabalho normal diário: **Turno da Manhã - plataforma móvel entre as 8h e as 10h30 e entre as 14h30 e as 17h, devendo ser interrompida por um período de descanso***

de lhe; Turno da Tarde- plataforma móvel entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo ser interrompida por um período de descanso de 1h; Turno da Noite - plataforma móvel entre as 23h e as 1h e entre as 06h30 e as 8h, devendo ser interrompida por um período de descanso de 1h. XV. Acresce que, o direito de proteção da parentalidade se concretiza, igualmente, numa lógica de responsabilidades parentais partilhadas, não tendo V. Exa., alegado, ou feito prova, da impossibilidade do outro progenitor poder assegurar a «assistência inadiável e imprescindível aos menores. Considerando os factos que aqui se expõem e por ser entendimento que estamos perante uma situação de exigência imperiosa de funcionamento do ..., não se afigura possível atender a solicitação de V. Exa., pelo menos na forma como configura o pedido, porquanto não se trata de um pedido de horário flexível nos termos legalmente estabelecidos, não tendo suporte na letra nem no espírito da norma que invoca. No entanto, e considerando os factos que aqui se expõem e por ser entendimento que estamos perante uma situação de exigência imperiosa de funcionamento do ..., não se afigura possível atender a solicitação de V. Exa. pelo menos na forma como configura o pedido, porquanto não se trata de um pedido de horário flexível nos termos legalmente estabelecidos, não tendo suporte na letra nem no espírito da norma que invoca."

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, a qual sucintamente se transcreve:

"Exmo. Senhor Presidente do Conselho de Administração do ... Serve o presente para afirmar que recebi a Pronúncia do ... acerca do meu pedido de horário flexível a 27/1 por mail e por carta em correio normal a 30/1. Venho por este meio reafirmar o meu pedido, e informar que o mesmo foi remetido via CTT em correio registado a 30/11. Solicito e agradeço desde já, que me seja enviado um comprovativo de receção deste mail, e solicito igualmente que a resposta me seja enviada por mail e/ou via CTT em carta registada, por favor."

(...)

“ ..., ... neste ... desde abril de 2006, com carga horária de 40h semanais, com o número mecanográfico ... e a exercer funções no serviço de ..., vem por este meio, e após ter recebido a vossa resposta por email a 27/1/2020, reafirmar o pedido de horário flexível a V. Exa. pelo seguinte: 1- A requerente é mãe de dois filhos menores, um com 11 meses de idade e outro com 9 anos de idade, encontrando-se este último em idade escolar, a frequentar o 4.ºano do ensino básico. 2- Pelo facto de a bebé frequentar uma creche entre as 7h30 e as 18h, a criança frequentar a escola entre as 7h30 e as 17h30 (período letivo 9-17h30), e o pai estar impossibilitado de exercer um horário fixo devido ao tipo de serviço (...) funcionando a mesma das 6 às 24h, em horário rotativo, incluindo fins de semana e feriados, posso desta forma contar com o apoio do pai de forma muito pontual. (Anexo 1).3- A requerente é casada com ..., ..., e tal como foi referido anteriormente, trabalha por turnos rotativas que comportam os seguintes horários (6-16h; 16-24h, com períodos de descanso repartidos que perfazem um total de 2h incluídos) e onde acresce a importância de que nem sempre à hora de saída é exatamente a pré-definida, uma vez que não é possível prever o percurso pretendido pelos clientes atempadamente. 4- Ao longo destes últimos 9 anos, não solicitei este tipo de horário uma vez que conseguia ajustar os meus horários aos do meu marido, e assim garantir a conjugação da vida profissional com a vida familiar, no entanto, muitas foram as vezes que tivemos de recorrer a apoio familiar de retaguarda, que neste momento não existe, tal como podem constatar no anexo 11. (pais residentes em ... e sogros falecidos.) 5- Os dois menores vivem com a requerente em comunhão de mesa e habitação; 6- O agregado familiar da requerente é constituído apenas por si, pelo seu marido e pelos seus dois filhos menores, não dispondo de outra estrutura de suporte funcional e/ou familiar de retaguarda; 7- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes. 8- Apesar De estar a trabalhar num serviço de internamento, onde o horário de trabalho é em regime de turnos, e onde não pode ser estabelecido outro tipo de regime, coexistiram nos últimos anos, 3 colegas com horário flexível.

Recentemente duas dessas colegas foram (a seu pedido) transferidas de serviço, restando apenas uma colega com horário flexível.

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 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. 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.

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

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 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 No contexto descrito, a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível:

“venho solicitar a V. Ex.^a que me seja atribuído um regime de horário de trabalho que favoreça a conciliação da minha atividade profissional com a minha vida familiar e pessoal, para assistência inadiável e imprescindível a menores de 12 anos, até os mesmos perfazerem 12 anos com o seguinte horário de trabalho: de segunda a sexta, com exceção de feriados, das 8 às 16h30 (com pausa de 30 min).

- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

“ Turno da Manhã - plataforma móvel entre as 8h e as 10h30 e entre as 14h30 e as 17h, devendo ser interrompida por um período de descanso de 1h; Turno da Tarde- plataforma móvel entre as 14h e as 16h30 e entre as 21h30 e as 23h, devendo ser

interrompida por um período de descanso de 1h; Turno da Noite - plataforma móvel entre as 23h e as 1h e entre as 06h30 e as 8h, devendo ser interrompida por um período de descanso de 1h.”

- 2.17** Ora, a entidade empregadora limitou-se a afirmar que este pedido de horário flexível, põe em causa a cobertura de assistência qualificada aos utentes com necessidade de cuidados intensivos, no entanto, não cuidou concretizar neste serviço em concreto, qual o número de ... para dar a resposta necessária e adequada em termos de cuidados de saúde, não cuidou assim, particularizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos.
- 2.18** De facto a intenção de recusa enfatiza sobretudo a existência um grande défice de ..., no entanto, essa referência é feita em relação ao ..., na sua generalidade, e não particularmente em relação a este serviço, não é referida a distribuição pelos períodos de funcionamento do serviço: manhã, tarde e noite, bem como não logra demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, assim, não percebemos quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora, pelo que não estão assim demonstradas as exigências imperiosas do funcionamento do em apreço.
- 2.19** Por outro lado, é de considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

- 2.20** É ainda importante não esquecer que é a 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.
- 2.21** A propósito da existência de outros trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora com regime de horário flexível, a CITE tem defendido em diversos pareceres que, tratando-se de um direito atribuído indiscriminadamente a todos os trabalhadores no âmbito da parentalidade, em matéria de conciliação, e desde que reunidos os requisitos legais, não poderá ser condicionado a número máximo de pedidos nem se fazer depender o seu exercício de limites temporais não contemplados pelo legislador. A título de exemplo refere-se o Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em www.cite.gov.pt, do qual se extraiu o seguinte excerto: - “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.
- 2.22** Mais se diga, que quando a entidade empregadora, solicita, um aperfeiçoamento do pedido à requerente, referindo, que o pedido submetido, não se reconduz a um verdadeiro horário flexível, tal, entendimento não decorre da lei, nem da jurisprudência, senão atente-se ao conceito de horário flexível,

vertido no 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 artigo 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, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."

2.23 Mais recentemente também 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."

2.24 Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço de ... de ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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 4 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).