

PARECER N.º 206/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 1317-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 17.03.2020 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 de ...

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora, em 21.02.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"Eu, ..., ..., a exercer funções ..., nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar-vos que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha, menor de doze anos, pelo período de onze anos, propondo assim o seguinte horário de trabalho (2 a 6a feira): Das 08:30 horas às 14:00 horas (manhã); Das 14:30 horas às 20:30 horas (tarde). Constituído por uma componente fixa de 3 horas: Das 12:00 horas às 14:00 horas (manhã); Das 14:30 horas às 15:30 horas (tarde). Período para intervalo de descanso diário: das 14:00 às 14:30 horas. Declaro ainda que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação. (anexo documento).

1.3. A 10.03.2020, a trabalhadora foi notificada, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“

“Requer, na sua carta de 20.02.2020, aqui dada por reproduzida, um horário flexível tendo em vista prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor, indicando o artigo 56.º do Código de Trabalho. Ora, esse artigo não visa esse fim, mas sim a atribuição de horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares. Admitindo a confusão e supondo que o apoio legal que deseja para a sua pretensão é o do artigo 56 do CT, sempre se dirá que a sugestão de horário proposto não está de acordo com o normativo legal. Vejamos: na proposta de horário apresentada constata-se que: 1. Exclui os sábados e faz coincidir o início e termo da sua prestação do trabalho com o horário de funcionamento da ... 2. Propõe um número de horas inferior ao consagrado para período de presença obrigatória. O período normal de trabalho proposto realizar de 2 a 6 feira é de 40 horas semanais. Os colaboradores ... e ... assumem como serviço principal a Formação em ... As colaboradoras ... e ..., estão focadas apenas no serviço de atendimento. Deixando a Dra. ..., de assegurar o horário para o qual foi contratada, e considerando o enquadramento dos serviços já apresentado, resultará necessariamente para a ... um agravamento de custos. Ora, da análise do pedido da Dra. ... não resulta provado que esta seja a única forma que tem de conciliar a sua vida familiar com a profissional. Vivendo em comunhão de mesa e habitação com ..., conforme atesta, sempre este poderá, aos sábados, no período em que a Dra. ... não está, suprir a sua falta, evitando assim, sobrecarregar a ... com custos, que inevitavelmente terá, se a sua pretensa tiver despacho favorável. Acresce que, o que está a ser requerido não se trata de uma variabilidade de horário dentro do período normal de trabalho, mas sim de uma alteração ao seu horário de trabalho, proposta exclusivamente no seu interesse, como tão bem espelha os termos da proposta apresentada. É clara a pretensão de excluir o sábado e de trabalhar de 2.ª a 6.ª feira, no horário da sua conveniência. Não é apresentado o impacto negativo na sua vida familiar do seu atual horário de trabalho. Assim, entende a ... que nos termos do artigo 57º, n.º 2 do Código de trabalho, designadamente por exigências imperiosas de funcionamento, recusar o horário proposto, devendo manter-se o atualmente em vigor.”

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

“Após receção da carta de 10 de março de 2020, na qual rejeita o meu pedido, menciono que: Primeiro, não fiz qualquer tipo de confusão acerca do artigo ao qual me referi, ou seja, ao artigo 56º (Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares) do CT (Código do Trabalho). Assim sendo, segundo o CT, artigo 56º, ponto 1: O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos. Segundo, é legal ter apenas um período de 30 minutos para descanso, uma vez que, segundo o CT, artigo 56º, ponto 3, alínea c), vem estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas. Terceiro, quanto à carga horária, tenciono prestá-la na totalidade e não em regime parcial. O horário por mim proposto, apresentava um período considerado fixo, com o objetivo do restante ser flexível. Assim, o CT, ponto 4, refere que: O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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. Quarto, quanto às funções para as quais fui contratada, isto é, ..., não são apenas as que exerço atualmente, ou seja, desde sempre exerci e exerço mais funções (nomeadamente a nível superior) do que aquelas que me foram apresentadas inicialmente, mais lhe informando que nunca fui e nem sou corretamente remunerada para as funções desempenhadas. Em traços gerais, acerca da sua reflexão é importante e necessário mencionar que: quando se refere que a abertura tem de ser efetuada por três elementos, é o que acontece realmente. Já quanto ao fecho, o qual estou inserida (e daí a recusa do pedido por parte da instituição) também é conveniente que este seja feito por três elementos, o que na realidade não acontece. A colaboradora ... foi contratada para me substituir durante a Licença de Maternidade, fazendo assim os fechos, mas quando regressei da mesma e trabalhei com dispensa para aleitação, não houve quem me substituísse nos fechos. Desta forma, o fecho foi efetuado apenas por duas colegas: ... e ... Por motivo de responsabilidades familiares, marquei vários sábados de férias, sem nunca

ter sido substituída. Posto isto, como se pode verificar, estive em falta um terceiro elemento. Mais informo que uma das funções da colega ... consiste em apoio ao atendimento, sendo ela um dos elementos fixos ao sábado. Quando se refere à colega ..., esta foi contratada para fazer o horário praticado por mim, pela ... e pela ... Segundo um email enviado pela nossa responsável, ..., no dia 7 de junho de 2019, foi-nos dado a conhecer que: (...) A ..., para já, irá assegurar o horário de final de dia. Tendo em conta a integração da ... até final das férias não haverá atribuição redistribuição de processos (...). (Até lá, a nova colega fará formação no atendimento e ficará sob a minha orientação para futuros projetos. Já o email de 12 de junho vem reforçar que: (...)) Relembro que a nova colaboradora da ..., ..., estará amanhã na ... Na realidade não é este o horário praticado pela colega e nunca houve nenhuma outra informação em contrário a não ser a de 21 de junho, em que é mencionado que: Na próxima semana o atendimento 10h-13h30, (horário da ...) será assegurado pela ..., de tarde estará na ... Pelo que dá para perceber no email recebido é que o horário da colega apenas ia ser alterado durante uma semana e que depois retomaria ao normal. A colega não cumpre o horário contratual. Assim sendo, mais informo que desde que fui contratada já efetuei tratamento ao ..., a uma parte do ... e a uma outra parte do ... Desde setembro do ano transato, altura que a ex colega ... se demitiu deste serviço, fiquei a tratar de parte do serviço que ela efetuava, ou seja, catalogação dos periódicos, pelo que atualmente apenas faço 3h:30m de atendimento. Relativamente à exclusão dos fechos e dos sábados por mim apresentados, informo que isso se baseia no facto do meu companheiro, ... trabalhar por turnos, de 2.ª feira a domingo com horários entre 8h00 e as 16h00 ou entre as 16h00 e as 24h00. Como podemos constatar, a ... não necessita de arrecadar mais nenhum custo, uma vez que todos os 12 elementos têm formação em atendimento e além disso a ... tem o mesmo horário que eu, a ... e a ..., pelo que seríamos 4 elementos nos fechos e aos sábados. Saliento que infelizmente no meu serviço não somos todos tratados por igual, uns têm mais facilidades que outros. E sim, somos 12 elementos, na carta por si enviada apenas são mencionados 5 nomes, pelo que ainda existem mais 7 elementos "disponíveis". Conclusão: não concordo com a decisão tomada, uma vez que o meu pedido surge através de necessidade e não de uma vontade. Assim, caso ainda não o tenham feito, agradeço e aguardo o envio da vossa recusa para apreciação por parte do CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)."

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 ₆

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.

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,

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

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-vos que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à minha filha, menor de doze anos, pelo período de onze anos, propondo assim o seguinte horário de trabalho (2 a 6.ª feira): Das 08:30 horas às 14:00 horas (manhã); das 14:30 horas às 20:30 horas (tarde). Constituído por uma componente fixa de 3 horas: das 12:00 horas às 14:00 horas (manhã); Das 14:30 horas às 15:30 horas (tarde). Período para intervalo de

descanso diário: das 14:00 às 14:30 horas. Declaro ainda que a menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação.).

- 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: *“Deixando a Dra. ..., de assegurar o horário para o qual foi contratada, e considerando o enquadramento dos serviços já apresentado, resultará necessariamente para a ... um agravamento de custos. Ora, da análise do pedido da Dra. ..., não resulta provado que esta seja a única forma que tem de conciliar a sua vida familiar com a profissional. Vivendo em comunhão de mesa e habitação com ..., conforme atesta, sempre este poderá, aos sábados, no período em que a Dra. ... não está, suprir a sua falta, evitando assim, sobrecarregar a ... com custos, que inevitavelmente terá, se a sua pretensa tiver despacho favorável.”*

- 2.17** Sustenta ainda a entidade empregadora, como justificação, para recusa do pedido da trabalhadora: *“Acréscce que, o que está a ser requerido não se trata de uma variabilidade de horário dentro do período normal de trabalho, mas sim de uma alteração ao seu horário de trabalho, proposta exclusivamente no seu interesse, como tão bem espelha os termos da proposta apresentada. É clara a pretensão de excluir o sábado e de trabalhar de 2.^a a 6.^a feira, no horário da sua conveniência. Não é apresentado o impacto negativo na sua vida familiar do seu atual horário de trabalho”.*
- 2.18** Mais se diga, que quando a entidade empregadora, refere, 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.”
- 2.19** 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.”

- 2.20** Ora, a entidade empregadora limitou-se a afirmar que este pedido de horário flexível, põe em causa a cobertura de assistência da ... aos utilizadores, agravando os custos da ..., no entanto, não cuidou concretizar neste serviço em concreto, qual o número de trabalhadores e trabalhadoras a exercer as mesmas funções da ora requerente. Não cuidou assim, particularizar as razões que determinariam a impossibilidade de atribuição do horário pretendido a esta trabalhadora com responsabilidades familiares. -
- 2.21** De facto, a intenção de recusa enfatiza sobretudo questões pessoais da trabalhadora, no entanto, não logra a entidade empregadora 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 da ..., nem é também demonstrado, que a trabalhadora seja insubstituível.
- 2.22** Esclarece a trabalhadora na sua apreciação, que são 12 funcionários/as, justificando que com a atribuição a si, deste horário flexível, não há períodos a descoberto e que todo o trabalho está assegurado, como tem estado até aqui.
- 2.23** 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.
- 2.24** 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.

2.25 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.

2.26 Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento da ..., não ficam períodos a descoberto nem tão pouco existe a 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 DA CITE DE 15 DE ABRIL DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENCAS 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).