

PARECER N.º 266/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 2291-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 05.05.2020 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 no Serviço ... do referido estabelecimento.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 02.03.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...) ..., (...), a exercer funções no Serviço de ..., na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª. que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de doze anos, pelo período máximo de doze anos com o seguinte horário de trabalho:

Dias úteis (segunda-feira a sexta-feira) no período compreendido entre as 08:00 horas às 18:30 horas (tarde) com um período de intervalo de descanso diário para almoço de pelo menos 30 minutos.

Declara ainda que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente. O progenitor está no estrangeiro, não havendo quem possa assegurar o acompanhamento da menor fora do horário da creche (07:30 a 19:00).

(...)"

1.3. A 02.03.2020 a trabalhadora, através de correio eletrónico, foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com o que a seguir se transcreve:

"(...)

Tendo em conta o teor do assunto supramencionado, sou pelo presente a remeter ao Vosso Conhecimento intenção de recusa sobre Pedido de Horário Flexível que requereu, por parte da responsável para o efeito, ... (...) de acordo com os fundamentos invocados par esta última.

Nestes termos, dispõe de 5 dias para, querendo, apresentar uma apreciação escrita sobre a mesma, como dispõe o art.º 57º nº 4 do Código do Trabalho.

Segue em anexo o suprarreferido documento, para os devidos efeitos."

Do despacho da Sra. ..., de 12 de março de 2020, cujo teor se reproduz:

"(...)

Em resposta à requerente, exponho a fundamentação nos seguintes factos:

- 1- *Nada a opor ao horário solicitado, desde que tenha cabimento._____*
- 2- *A colega vai entrar em horário de aleitação e posteriormente amamentação (isto como possível), pelo que num período máximo de 3 anos, terá horário capaz de ser elaborado tanto no serviço de ..., como em qualquer outro. No entanto, apenas com 3 ... (pois foi solicitado 4 elementos e ainda não me foi facultado, o que facilitaria muito a tomada de decisão) e com horário apenas de manhã, sobram duas possibilidades de fazer manhã; estas possibilidades estão reduzidas pela existência de mais dois horários de amamentação o que reduz efetivamente a possibilidade de os demais colegas fazerem dias inteiros (MT) que preferem, podendo portanto gerar conflitos internos, que penso serem evitáveis._____*

Portanto, não é inviável, mas parece-me difícil de concretizar._____

- 3- *Aquando da finalização destes horários (aleitação e amamentação) não há possibilidade de dar horário de sete horas diárias, pois não estão previstos._____*

(...)"

1.4. Do processo remetido à CITE consta a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, cujo teor se transcreve:

"(...)

Vem, no seguimento da comunicação via email no qual comunicam "a intenção de recusa sobre Pedido de Horário Flexível que requereu, por parte da responsável para o efeito, ... (...) de acordo com os fundamentos invocados por esta ultima":

Apresentar a sua apreciação escrita sobre a mesma, como dispõe o art.º 57º n.º 4 do Código do Trabalho, o qua faz nos termos e com a seguinte fundamentação:

1º

A requerente requereu a atribuição de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a sua filha menor, pelo período máximo, isto é, ate que o menor atinja os doze anos.

2º

Com o devido respeito, parece-nos logo pelo primeiro parágrafo que o pedido será de deferir e que de seguida transcrevemos "Nada a opor ao horário solicitado, desde que tenha cabimento legal".

3º

O mesmo se deverá dizer em relação ao segundo parágrafo, no qual a ... admite pelo menos nos 3 primeiros anos que é possível, no serviço de ... ou outro. Mais, acrescenta que tal é possível com os elementos que dispõe (referindo a falta um elemento que já solicitou). Ora, a minha cliente não pode ser prejudicada por uma lacuna de efetivos que não é da sua responsabilidade.

4.º

Mais, mesmo em mingua de efetivos, conclui a Sra. ... "não é inviável, mas parece-me difícil de concretizar".

5.º

Finalmente, o único problema apresentado prende-se com o após 3 anos (aleitação e amamentação) ali referido, na medida em que refere que não há possibilidade de dar sete horas diárias porque não estão previstas. Este parágrafo não é claro se apenas se refere ao serviço de ... ou outros serviços.

6.º

Posto isto, em momento algum no seu pedido, a requerente referiu estar indisponível ou ser inflexível a mudança de serviço.

7.º

Ora, é verdade que a requerente carece de horário flexível conforme demonstrou documentalmente para assistência à sua bebé mas, compreende que a Empresa possa carecer de fazer ajustes seu serviço de modo a garantir a continuidade da prestação dos serviços.

8.º

Assim, reitera a sua disponibilidade para mudar de serviço se necessário de modo a permitir uma harmonização das suas necessidades com as da empresa.

9.º

Considerando que tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal (vide alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT) sendo igualmente definido como um 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 e que 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 (art. 57.º, n.º 2 CT), entendemos que o pedido será de deferir.

10.º

Na verdade, não vislumbramos de onde resulta da apreciação uma exigência imperiosa do funcionamento da empresa, bem pelo contrário, as expressões "nada a opor" e "não é inviável" impõem precisamente o entendimento contrário.

11.º

Por outro lado, numa empresa com centenas de ... (mesma categoria profissional da requerente) e diversos serviços seguramente não há impossibilidade de substituir a trabalhadora no serviço que a requerente vem desempenhando funções passando esta a desempenhar as funções do/a colega que a substituirá, tanto mais que, em momento algum, apresentou objecção a troca de serviço e que aqui expressamente manifestou a sua anuência.

Face ao exposto, reitera a V. Ex.^a o pedido de atribuição de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor, pelo período máximo, isto é, até que o menor atinja os doze anos, na medida em que é um direito que assiste à requerente e não há razão legal atendível à sua recusa como se demonstrou.

(...)"

- 1.5-** O processo veio instruído com cópia do atestado da Junta de Freguesia da área de residência da requerente, com a composição do agregado familiar, cópia do atestado de domicílio do progenitor no estrangeiro, cópia do atestado de trabalho emitido pelo empregador do progenitor; cópia do assento de nascimento da menor e cópia da declaração da creche com horário de funcionamento.

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 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

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

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 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, pretendendo trabalhar no horário das 08:00h - 18:30h, de segunda a sexta-feira, com período de intervalo de descanso diário para almoço de pelo menos 30 minutos, até a filha perfazer 12 anos de idade, por ser mãe de filha menor, com 6 meses de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação e a quem tem de prestar apoio e assistência.
- 2.15** Fundamenta o seu pedido no facto de necessitar de conjugar os seus horários com os horários do infantário da menor, bem com pelo facto do progenitor se encontrar a trabalhar em ..., não podendo partilhar com a requerente a devida assistência e cuidados que a menor necessita.
- 2.16** 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.

- 2.17** 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.
- 2.18** A intenção do legislador que subjaz à construção da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/ trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de indicar a amplitude horária diária em que pretende exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciando um pedido de horário rígido, quando indica um período fixo ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.
- 2.19** Assim sendo, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária de 10 horas e 30 m. diárias, reúne os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT, devendo ter-se por válido.
- 2.20** Dispõe o nº 2 do artigo 57º do CT que o empregador apenas pode 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. Tal imposição 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, designadamente, tal como foi requerido.

- 2.21** *In casu*, verifica-se que a entidade empregadora não alega quaisquer factos relativos a exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, impeditivos da atribuição do horário requerido pela trabalhadora.
- 2.22** Limita-se a mencionar que apenas com 3 ... e com horário apenas de manhã, sobram duas possibilidades de fazer manhã; estas possibilidades estão reduzidas pela existência de mais dois horários de amamentação o que reduz efetivamente a possibilidade de os demais colegas fazerem dias inteiros (MT) que preferem, podendo portanto gerar conflitos internos.
- 2.23** Esta alegação, salvo melhor opinião, remete-nos para a gestão e planeamento dos recursos humanos e haverá a dizer que cabe ao empregador na elaboração dos horários, acautelar as regras legais imperativas que impõem o direito a folgas, a férias e outras vicissitudes decorrentes das relações laborais e que se aplicam a todos/as os/as trabalhadores/as, bem como é sua escolha, ir ao encontro das “preferências” dos trabalhadores, sempre que tal se mostre possível, pese embora estes aspetos não possam considerar-se de “per si” exigências imperiosas do funcionamento do serviço, mas antes serem assumidas como dificuldades de contexto que ao empregador compete racionalizar, gerir e otimizar.
- 2.24** Na intenção de recusa, a entidade empregadora não concretiza quais os horários dos turnos praticados no serviço em que a requerente exerce funções; não concretiza o número de ... afetos ao serviço da requerente e a sua distribuição por turno, apenas referindo 5 ... no turno da manhã (3 ... e duas ... com horário de amamentação); não concretiza qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, tão pouco demonstra 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.

- 2.25** Aliás, do teor do Despacho da ..., resulta a possibilidade de atribuição do horário requerido, para além do período de amamentação, durante o qual, o turno da manhã parece estar salvaguardado. Com efeito, à falta de fundamentação baseada em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora, acresce o reconhecimento da possibilidade de atribuição do horário, quando se afirma que *“nada a opor ao horário solicitado, desde tenha cabimento legal”* e, como já se viu, o horário cumpre os requisitos legais e não foram invocados fundamentos legais para a sua recusa ou quando se declara que *“não é inviável, mas parece-me difícil de concretizar”*.
- 2.26** Quanto à alegação, de que após a amamentação, não há possibilidade de dar horário de sete horas diárias, pois não estão previstos, não se encontra justificação para esta afirmação, por um lado, devido ao facto da trabalhadora apresentar uma amplitude horária de 10h e 30 minutos, o que abrange o período normal de trabalho quer dos trabalhadores em funções públicas- 7 horas/diárias, quer dos trabalhadores com contratos individuais de trabalho – 8 horas/diárias. Por outro lado, desconhece-se se são praticados outros horários e qual a sua relevância, porquanto nada é mencionado ou detalhado na intenção de recusa, nem tão pouco foram remetidos os mapas com os horários praticados, o que nos remete para a não demonstração do alegado.
- 2.27** É ainda de sublinhar 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.
- 2.28** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento 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, pelo que deve ser atribuído à trabalhadora o horário por ela requerido: das 8h00 às 18h30, de segunda a sexta-feira, com exclusão de sábados e domingos, até a menor perfazer 12 anos de idade.

2.12 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 proteção 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 QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 27 DE MAIO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS