

**PARECER N.º 299/CITE/2020**

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 2779-FH/2020

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu por email, a 8/6/2020, do ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer a função de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 21/5/2020, e recebido na entidade empregadora na mesma data, requeria o horário flexível da seguinte forma:

*..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções no Serviço de ... na Instituição que V. Ex . superiormente dirige, vem por este meio solicitar a concessão de um horário flexível com início às 08.00, e termino as 17.00, de segunda a sexta-feira.*

*A requerente, trabalhadora com responsabilidades familiares, fundamenta o seu pedido nos termos dos artigos 56.º e 57.º, da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, uma vez que necessita de acompanhar a sua filha menor, ..., de 7 meses de idade, que vive com a requerente em*

*comunhão de mesa e habitação.*

*Declara que não possui qualquer apoio familiar. O Pai da menor é trabalhador a tempo inteiro na ... e, dada a natureza laboral da profissão que exerce, é frequente trabalhar ao fim de semana e não ter horário de saída.*

*Por estes motivos cai maioritariamente sobre a requerente as obrigações decorrentes do acompanhamento do seu filho menor, nomeadamente no que diz respeito as deslocações a escola no início e final do dia.*

*Adicionalmente, tem ainda a seu cargo o seu pai que, devido a problemas de saúde, é completamente dependente para a sua vida quotidiana, incluindo cuidados básicos.*

*Associado ao facto de no Serviço de ... existirem outros profissionais nesta condição, alega-se o direito a igualdade de oportunidade no trabalho.*

*Por conseguinte, de acordo com os elementos acima referenciados e a grande dificuldade em conjugar o horário de trabalho com as obrigações decorrentes do acompanhamento do seu filho menor, solicita-se a V. Exa. a concessão do referido horário de trabalho de forma a garantir o equilíbrio familiar, até que o menor complete a idade de 12 anos.*

- 1.3. Por email de 8/6/2020, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível como seguidamente, se reproduz:

*Boa tarde,*

*Envio em anexo a deliberação do Conselho de Administração, p.f. acuse e receção deste e-mail.*

1.4. Foi dada a conhecer a deliberação do Conselho de Administração, com a intenção de recusa, com o seguinte teor:

*Indeferido de acordo com os pareceres em anexo*

Considerando o que existe no processo remetido, considerar-se-ão os documentos juntos ao mesmo como a intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

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

*Face a organização do Serviço de ..., onde os ... têm funções e tarefas muito bem definidas por áreas de serviço e sendo a ocupação desses postos de trabalho dependente da especificidade do posto e da experiência de cada ..., o pedido de horário flexível da ... deve ter resposta desfavorável par parte do Conselho de Administração.*

Temos, ainda, conhecimento da informação do ..., cujo teor se reproduz:  
*A ... como Mecanográfico ... foi parametrizada no serviço de ... no dia 1 de Setembro de 2018, esteve presente ao serviço até ao dia 7 de Fevereiro de 2019, nesta data ficou de gravidez de risco até ao dia 25 de Novembro de 2019, tendo ficado com horário de amamentação o qual ainda usufrui. No serviço de ... existem 6 períodos de trabalhos distribuídos da seguinte forma;*

*Segunda a Sexta Feira,  
manhã: 07h30 as 14h00 e 8h00 às 14h00.*

*tarde: 14h00 às 20h00.*

*Sábados*

*manhã: 8h00 as 14h00.*

*tarde: 14h00 as 19h00*

*Domingo*

*manhã: 8h00 as 16h00*

*Em contingência, acresce o horário: S1N1, 20H00 As 08H00.*

*Os ... que entram ao serviço às 7h30 são os mais experientes e que trabalham no serviço a longa data, estão distribuídos 2 ... na ... que se localiza no ... e ... A... na recessão de produtos no serviço de ..., estes ... chamam os utentes e colocam-nos nas ..., fazem a recessão de produtos a ... o registo e a distribuição pelas várias ...*

*A ... ..., devido a gravidez de risco não tem a experiência nem disponibilidade devido ao horário de amamentação para aprender as funções que são exigidas pelo serviço para os horários da manhã.*

*Como o serviço de ... cresceu em área e aparelhos/máquinas, estando o serviço já a necessitar de um ... para as tardes da semana, não tenho como assegurar as várias tarefas do serviço de ... nos turnos das tardes se for concedido o horário pedido pela ..., os níveis que deveriam estar refletidos nos horários deveriam ser de 7 ... no turno da manhã e 6 ... no turno da tarde, de momento temos 7 ... de manhã e 5 de tarde.*

*Mais informo que o ... mecanográfico n: ... é o mensageiro que faz as recolhas dos produtos pelos serviços de ..., ..., também dá apoio ao serviço de ..., ..., ... e ..., esta parametrizado no serviço de ... com 47% de atividade, sendo que os restantes 53% de atividades estão distribuídos pelos outros serviços.*

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

*A solicitação da ... não tem aplicação possível no S... porque não adquiriu até a data competências para os turnos da manhã, todos exigentes do ponto de vista do conhecimento adquirido e adaptado as funções na área de ... Como diz muito bem o ..., desde a sua entrada, pouco tempo decorreu até que a ausência por gravidez de risco e licença de parto se sucedessem.*

*Assim, apenas se encontra habilitada a efetuar rotineiramente as tarefas*

*de manutenção que ocorrem durante os períodos da tarde e noite.*

*Par outro lado, ao contrário do que afirma a sua criança não está em idade escolar.*

*Além disso, a organização do Serviço, carece do suporte fornecido pelos ..., cuja atividade de ..., ... e ... é fundamental para o seu funcionamento. Esta atividade encontra-se atualmente carenciada durante o período da tarde, pela necessidade de manter o apoio a linha de diagnóstico para a COVID-19, a funcionar 24x7d.*

*Dos funcionários ... do Serviço, não existe nenhum com horário flexível.*

*Pelo exposto, não verifico as condições necessárias para que possa ser concedido o horário flexível solicitado.*

*Mais, da ... consta o seguinte parecer:*

*Ao atribuir o horário pretendido e de acordo com o que é explanado pelo Sr. ... do respetivo serviço e Diretor de Serviço do mesmo (em anexo), não são respeitados os requisitos mínimos no cumprimento das tarefas inerentes à dinâmica do serviço. Realça-se que este serviço é fundamental para o bom funcionamento de todo o ..., pois promove a realização de meios ..., nomeadamente ..., logo, procedimentos altamente diferenciados e cruciais para todo o doente. A substituição desta profissional não é possível ser feita, por outro e qualquer ..., de um outro serviço. A diferenciação de tarefas aqui praticadas é um pressuposto de qualidade.*

*Ao ser atribuído o horário pretendido, ficam portanto, a descoberto, vários turnos destacados nos próximos meses, para os quais não ..., para escalar. Realça-se o facto que nestes turnos não existem outros ..., devidamente integrados e disponíveis, que desempenhem atos semelhantes e que cumpram os turnos de forma a garantir os mínimos de segurança nas tarefas aqui executadas, colocando em risco a eficiência dos mesmos.*

*De forma a respeitarmos a conciliação familiar de todos os trabalhadores deste serviço, de forma a respeitar os requisitos mínimos de cumprimento*

*legal na elaboração de horário onde temos de atribuir o descanso mínimo exigível e obrigatório por lei nos trabalhadores que nesses dias estão ausentes, pois trabalharam os dias consecutivos máximos pela legislação laboral e de forma a não causar desgaste nos restantes trabalhadores, não violando a lei nos direitos mínimos laborais de horário para todos os funcionários, solicito em reunião de Conselho de Administração, o indeferimento do solicitado. De forma a que não haja discriminação pela idade e pe a oportunidade, proponho que a ... em causa, articule-se planeadamente com a respetiva Chefia de forma a solicitar o pretendido mensalmente e sempre que possível, numa perspetiva de conciliação familiar da profissional e dos restantes profissionais que possuem iguais necessidades, usufrua na medida do possível, em sistema de rotatividade com os restantes colegas, de forma a promover um equilíbrio entre todos, democratizando os direitos, não desgastando os restantes profissionais, não violando a lei laboral do cumprimento mínimo na elaboração de horários rotativos e de forma a promover o menor impacto na prestação de cuidados de saúde aos doentes deste serviço em particular. Em respeito aos pareceres da respetiva ... e Direção do Serviço (que seguem em anexo), a qual a profissional esta afeta, solicito o indeferimento do solicitado, sendo que a decisão final será tomada em sede de reunião de CA. indico que no serviço sejam adotadas medidas do âmbito do planeamento mensal do horário, de forma a atribuir a flexibilidade de horário, a todos os que a ela, têm direito, na medida do possível, de forma percentual em usufruto, de forma a não lesar os restantes trabalhadores.*

- 1.5. Do processo instrutor consta a apreciação da trabalhadora, manifestando-se contra a intenção de recusa do pedido de horário flexível por si apresentado.

1.6. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, por email, a 8.6.2020.

\*

1.7. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*"(...) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"*.

## 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 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

2.2 O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que "A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i)

Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

- 2.3 A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4 A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

- 2.5 A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.6 O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.7 No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:
- “ 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do*

*trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

- 2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.
- 2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> 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 semanal, pretendendo trabalhar apenas em dias úteis, de segunda a sexta-feira das 8h às 17h, por ser mãe de uma criança de 7

meses com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhe a devida assistência e apoio, até a menor perfazer 12 anos.

- 2.15 Tendo em conta o pedido formulado, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.16 E o mesmo se 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.
- 2.17 A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada no sentido de exigir ao empregador a clarificação e **demonstração inequívocas** de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como foi requerido.

2.18 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

- no Serviço de ... os ... têm funções e tarefas muito bem definidas por áreas de serviço, sendo a ocupação desses postos de trabalho dependente da especificidade do posto e da experiência de cada ...;
- a trabalhadora não adquiriu até a data competências para os turnos da manhã, todos exigentes do ponto de vista do conhecimento adquirido e adaptado as funções na área de ...
- desde a sua entrada, pouco tempo decorreu até que a ausência por gravidez de risco e licença de parto se sucedessem. Assim, apenas se encontra habilitada a efetuar ... que ocorrem durante os períodos da tarde e noite.
- a sua criança não está em idade escolar
- dos funcionários ... ao serviço não existe nenhum com horário flexível;
- A ..., devido a gravidez de risco não tem a experiência nem disponibilidade devido ao horário de amamentação para aprender as funções que são exigidas pelo serviço para os horários da manhã.
- No serviço de ... existem 6 períodos de trabalhos distribuídos da seguinte forma;

Segunda a Sexta Feira,

manhã: 07h30 as 14h00 e 8h00 às 14h00.

tarde: 14h00 às 20h00.

Sábados

manhã: 8h00 as 14h00.

tarde: 14h00 as 19h00

Domingo

manhã: 8h00 as 16h00

Em contingência, acresce o horário: S1N1, 20H00 As 08H00.

-se for concedido o horário pedido pela ..., os níveis que deveriam estar refletidos nos horários deveriam ser de 7 ... no turno da manhã e 6 ... no turno da tarde, de momento temos 7 ... de manhã e 5 de tarde.

- Ao atribuir o horário pretendido não são respeitados os requisitos mínimos no cumprimento das tarefas inerentes à dinâmica do serviço.

-A substituição desta profissional não é possível ser feita, por outro e qualquer ..., de um outro serviço.

-Ao ser atribuído o horário pretendido, ficam portanto, a descoberto, vários turnos destacados nos próximos meses, para os quais não temos ..., para escalar. Realça-se o facto que nestes turnos não existem outros ..., devidamente integrados e disponíveis, que desempenhem atos semelhantes e que cumpram os turnos de forma a garantir os mínimos de segurança nas tarefas aqui executadas, colocando em risco a eficiência dos mesmos.

- 2.19 A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa não faz qualquer alusão relativa ao horário requerido não se enquadrar nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador, limitando-se a alegar que caso seja concedido o horário flexível, não se garantem os mínimos de segurança nas tarefas executadas, não comprovando de que maneira tal acontece.
- 2.20 Considerando que cabe ao empregador o ónus de alegar e demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho,

- 2.21 Considerando ainda que inexistente no processo qualquer referência quanto à irregularidade do pedido, resta-nos concluir pela validade do mesmo e analisar os fundamentos que, no entender, da entidade empregadora constituem exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.22 Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Não obstante, a entidade empregadora informa o número de trabalhadores com a mesma categoria e função afetos ao serviço da trabalhadora requerente, especificando que nenhum se encontra a usufruir de horário flexível.
- 2.23 Não demonstra igualmente, qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco concretiza em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.24 A entidade empregadora alega, isso sim, que a trabalhadora não pode usufruir do horário requerido porque esteve ausente por licença em risco clínico durante a gravidez, seguidamente por licença parental e ainda que usufruiu do horário de amamentação, razões pelas quais não teve ou tem tempo para aprender as funções exigidas. Tal alegação não colhe nem pode ser considerada uma exigência imperiosa, sendo por si só discriminatória por motivos de parentalidade, indo contra o disposto no

Artigo 35.º-A do Código do Trabalho, que diz ser proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício dos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

- 2.25 Por outro lado, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.
- 2.26 Naturalmente que perante uma situação em que se verificasse a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitassem a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzissem igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impor-se-ia uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica. No entanto, o Diretor do Serviço de ... afirma perentoriamente que nenhum dos outros ... usufrui de horário flexível, pelo que a questão nem se coloca.
- 2.27 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.

- 2.28 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.
- 2.29 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 24 DE JUNHO DE 2020, COM VOTOS CONTRA DA CIP, CTP E CCP, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**