

PARECER N.º 333/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 3027-FH/2020

I – OBJETO

- 1.1.** A CITE recebeu em 01.07.2020, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, ..., a desempenhar funções 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 foi apresentado pela trabalhadora, em 28.05.2020, para assistência a uma filha menor, até a mesma perfazer 12 anos de idade, nos seguintes termos:
- (...)
- “..., com a categoria profissional de ..., vem por este meio e ao abrigo do disposto no artigo 56º do Código de Trabalho em vigor, informar V. Exa de que pretendo trabalhar no regime de horário flexível, por forma a poder prestar assistência ao meu filho menor, nascido a 1 de janeiro deste ano, conforme cópia do cartão do cidadão que segue em anexo. Mais informo que estou a amamentar o mesmo, conforme comprovo pela declaração médica que junto, e por isso é-me de todo impossível continuar a trabalhar no regime de turnos rotativos. Pretendo ser colocada no horário fixo das 6.00 às 14.30 de segunda a sexta feira.”*

- 1.3.** A entidade empregadora a 08.06.2020, solicitou à trabalhadora o envio de uma declaração, nos seguintes termos:

(...)

Em resposta à V/carta acima referenciada, que nos mereceu a melhor atenção, vimos pela presente solicitar a V/Exa. a declaração da Junta de Freguesia onde conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação. Não obstante disso, solicitamos a V/Exa. que explique razões que a levam a afirmar que o horário solicitado (1º turno), ao contrário de qualquer outro, é o único que lhe permite “prestar assistência ao filho menor.”

- 1.4.** A trabalhadora a 15.06.2020, respondeu à solicitação supra nos seguintes termos:

“Em resposta à V/carta recebida a 8 de junho de 2020, segue em anexo o documento solicitado (declaração da Junta de Freguesia). De seguida segue a justificação para a escolha do 19 turno a fim de poder “prestar assistência ao filho menor”. Sendo ... as opções são 12, 2, 49 e 52 turnos e turnos rotativos (onde já me encontro). Uma criança precisa de rotinas e não consigo isso num horário de turnos rotativos nem no 42 ou 52 turnos. Nestes últimos ainda acresce a falta de fins de semana, o que impossibilita o convívio em família de uma vez que não somos de ... e não temos familiares perto. O 22 turno também não é opção porque não posso deixar o meu filho na creche às 14h (normalmente o horário de entrada estende-se até às 9h30/10h) e não estaria com ele durante o dia porque saindo às 23h já o menino está a dormir (o mesmo acontece com o horário das 16h às 00h do rotativo).

O meu companheiro tem um horário flexível, mas dependendo da carga de trabalho, pode não ter horário para ir buscar o nosso filho à creche num horário dito “normal” ou teria de passar mais de 8 horas na creche, o que não é muito indicado, e não quero largar o meu filho na creche 9 ou 10 horas por dia. Ainda há a condicionante de poder ter de viajar e é mais fácil para mim tirar umas horas em vez de dias de férias. Pelos motivos acima citados, o 12 turno é o mais

adequado para poder estar presente na vida do meu filho. O meu companheiro deixa o nosso filho na creche de manhã e eu posso ir buscá-lo de tarde, passando assim o resto do dia com ele bem como a hora de jantar, banho e deitar. Além disso os fins de semana livres serão aproveitados para passar tempo em família.”

- 1.5.** A entidade empregadora a 18.06.2020, comunicou à trabalhadora a intenção de recusa do pedido à trabalhadora e por esta recebida em 18.06.2020, nos seguintes termos:

“Em resposta à V/carta acima referenciada, que nos mereceu a melhor atenção, vimos pela presente comunicar a nossa intenção de recusar o pedido de V/Exa. trabalhar no 1º turno, (das 06h00 às 14h30), uma vez que, o companheiro de V/Exa. nosso colaborador, pratica, nesta data, o horário de trabalho designado horário flexível, ou seja, pode gerir o seu horário de trabalho das 07:00 às 20:00, com a presença obrigatória no período das 09:00 às 11:30 e das 14:30 às 16:30. Assim sendo, o companheiro de V/Exa. reúne todas as condições para levar e buscar o seu filho à creche. Não obstante disso, mais informamos que, na presente data, as equipas do 1º turno estão organizadas e com a capacidade necessária para fazer face ao atual plano de produção. Sem outro assunto de momento, enviamos com os nossos melhores cumprimentos.”

- 1.6.** A trabalhadora requerente apresentou apreciação à intenção de recusa, datada de 24.06.2020, expedida por carta registada, com aviso de receção, com o seguinte teor:

“(…) Acuso a receção da V/ missiva declinando o meu pedido de horário flexível e atendendo ao exposto na mesma, estou a apresentar a minha apreciação à recusa do pedido e aproveito, desde já, para informar que, atendendo aos fundamentos constantes da mesma, não se afigura legal a recusa do horário flexível isto porque a lei permite que ambos os progenitores possam usufruir de tal direito. Para além disso V/Exas. só poderiam recusar o pedido de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou,

caso se tratasse de um trabalhador indispensável, o que não foi o caso, logo, entendo que não se encontram reunidos os fundamentos necessários para a recusa do direito de ter um horário flexível, tal como previsto na lei. Face a todo o exposto, solicito que V/Exas deem cumprimento ao estabelecido na lei e enviem o processo para a CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.”

- 1.7.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 01.07.2020, instruído com os documentos supra referidos.

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União.
- 2.3.** 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”.
- 2.4.** 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.
- 2.5.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de

emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.

- 2.6.** 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).
- 2.7.** 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”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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.

2.9. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e *liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

2.10. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.11. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“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.”*, e o n.º 2 do mesmo dispositivo legal dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.”*

2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.

2.14. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de

trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.15. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.16. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

2.17. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não

observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.18. Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.19. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.20. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.21. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.22. A intenção do legislador que subjaz à feitura 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 solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.23. É doutrina maioritária desta Comissão considerar 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 semanal apontada 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. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na **amplitude dos turnos** que lhe podem ser atribuídos.³

2.24. Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando 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 referido preceito legal.

2.25. Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.26. Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.27. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27 No caso em apreço, a trabalhadora vem solicitar o seguinte regime de horário flexível: *“informar V. Exa de que pretendo trabalhar no regime de*

horário flexível, por forma a poder prestar assistência ao meu filho menor, nascido a 1 de janeiro deste ano, conforme cópia do cartão do cidadão que segue em anexo. Mais informo que estou a amamentar o mesmo, conforme comprovo pela declaração médica que junto, e por isso é-me de todo impossível continuar a trabalhar no regime de turnos rotativos. Pretendo ser colocada no horário fixo das 6.00 às 14.30 de segunda a sexta feira.”

2.28. A requerente sustenta o pedido no facto ter um filho menor de 12 anos, bem como a necessidade de conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar, (artigo 56.º do CT).

2.29. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora fundamenta a decisão argumentando o seguinte: “Em resposta à V/carta acima referenciada, que nos mereceu a melhor atenção, vimos pela presente comunicar a nossa intenção de recusar o pedido de V/Exa. trabalhar no 1º turno, (das 06h00 às 14h30), uma vez que, o companheiro de V/Exa. nosso colaborador, pratica, nesta data, o horário de trabalho designado horário flexível, ou seja, pode gerir o seu horário de trabalho das 07:00 às 20:00, com a presença obrigatória no período das 09:00 às 11:30 e das 14:30 às 16:30. Assim sendo, o companheiro de V/Exa. reúne todas as condições para levar e buscar o seu filho à creche. Não obstante disso, mais informamos que, na presente data, as equipas do 1º turno estão organizadas e com a capacidade necessária para fazer face ao atual plano de produção.”

2.30. Analisada a intenção de recusa, verificamos que a mesma peca por escassa, já que não fundamenta quais as razões imperiosas do funcionamento do departamento, onde a trabalhadora labora. Mais se diga, que não pode a entidade empregadora fundamentar, a recusa ao pedido de horário flexível, com base na vida familiar e pessoal do

agregado familiar da trabalhadora, além do mais, como refere o n.º 1 do artigo 56.º do CT, “... o *direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*”

2.31. A trabalhadora contesta a intenção de recusa e afirma que, contrariamente ao que é dito pela entidade empregadora e uma vez que ambos os progenitores trabalham por turnos, só com este horário conseguem conciliar a vida profissional com a vida familiar.

2.32. Em desacordo com a única justificação apresentada pela entidade empregadora, para a não atribuição do requerido, horário flexível, refere a trabalhadora em sede de apreciação: “ *não se afigura legal a recusa do horário flexível isto porque a lei permite que ambos os progenitores possam usufruir de tal direito. Para além disso V/Exas. só poderiam recusar o pedido de horário flexível com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou, caso se tratasse de um trabalhador indispensável, o que não foi o caso, logo, entendo que não se encontram reunidos os fundamentos necessários para a recusa do direito de ter um horário flexível, tal como previsto na lei*”.

2.33. Refira-se ainda que não esclarece a entidade empregadora quais os horários ali praticados, com indicação dos períodos de trabalho e dos períodos de descanso.

2.34. Elucide-se que o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, reitera-se a posição explanada nos pontos 2.22 a 2.29. e remete-se para o entendimento da jurisprudência patente no

Acórdão da Relação do Porto⁴, de 02.03.2017, de que se transcreve o seguinte excerto: - “(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.” (negrito e sublinhado nossos).

2.35. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão:

- “São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º, e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.” (negrito e sublinhado nossos).

4

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

2.36. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que, o direito plasmado no artigo 56.º do Código do Trabalho é resultado do reconhecimento pelo legislador e com consagração nas normas laborais de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.37. Colide ainda com o que o legislador entendeu, reiterado pela Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que “ : A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o “ acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”, pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele “retrata uma modalidade de trabalho atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.” – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.

2.38. Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço no

qual a trabalhadora exerce funções, ou na impossibilidade de substituir a mesma 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 trabalhadora, ...
- 3.2.** O empregador deve proporcionar aos trabalhadores/as 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 aos trabalhadores/as essa mesma conciliação, nos termos, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 22 DE JULHO 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).**