

PARECER N.º 343/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 3141-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 03.07.2020 da entidade empregadora “...”, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., ..., a exercer funções no Serviço de ...

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador e rececionado pela entidade empregadora, em 16.06.2020, nos termos que a seguir se transcrevem:

“(…), em regime de Contrato Individual de Trabalho, com a categoria profissional de ..., a exercer funções no serviço de ..., nos termos dos Art.ºs 56º e 57º do Código do trabalho e demais normas legais e regulamentares, vem por este meio requerer a V. Exa. que lhe seja atribuído um regime de Horário de Trabalho Flexível para efeitos de assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de 12 anos, (...) e (...), nascidos a 27 de novembro de 2012 e 11 de fevereiro de 2014 respetivamente, com quem vive em regime de guarda partilhada decretada pelo Tribunal Judicial da Comarca de ...- Juízo de Família e Menores de ...a 02/05/2019.

De acordo com o regime de Regulação das Responsabilidades Parentais, os menores supracitados residem com ambos os progenitores em semanas alternadas, de segunda-feira ao final das atividades escolares a segunda-feira seguinte ao início das atividades escolares.

O Horário de Trabalho Flexível ora requerido, até que o dependente de idade menor perfaça os 12 anos, nas semanas em que estes se encontram à minha guarda em comunhão de mesa e habitação seria por mim previamente definido e informado a chefia do serviço

com a devida antecedência, podendo constar do mesmo os turnos da manhã, tarde e noite de segunda a sexta-feira não excedendo duas tardes e duas noites, sendo que os fins-de-semana estariam livres de qualquer turno.

Mais informo que nas respetivas semanas não poderei seguir turnos para colmatar ausências de colegas ao serviço.

(...)"

1.3. A 26.06.2020, através de correio eletrónico, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"Em referência ao assunto em epigrafe, informa-se V. Exa. que, por Despacho da Sra. ... deste ..., de 26 de Junho de 2020, foi projetado o indeferimento do pedido de horário flexível, conforme anexo.

Assim, fica V. Exa. notificado para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido."

O parecer do ..., refere o seguinte:

"(...)cumpre-me alertar para as dificuldades na manutenção desse tipo de horário, num ... que funciona todos os dias ininterruptamente.

Face ao exposto pela ..., "Por grande escassez de Recursos Humanos o serviço não tem possibilidade de disponibilizar o horário pretendido pelo colaborador", reforçado pelo fato do profissional ser ..., área de especialidade de grande carência na região, em que a ausência nos turnos de um elemento desta área coloca em risco a manutenção do próprio serviço, proponho o indeferimento do pedido.

(...)"

Do parecer da ..., cujo teor se transcreve

"(...)

"- Sendo o profissional requerente ... (...), área específica e carenciada de intervenção neste Departamento;

- Estando o ... com grave carência de ..., tendo, inclusive de recorrer a contratos de prestação de serviço para conseguir manter a atividade no ... e ... e ... (12 ..., correspondentes a 8,3 ETC', dos quais 5,9 ETC' no ...);

- Face ao elevado nº de ... do ... já a usufruir horário flexível imposto pela CITE (145) e aos já atribuídos neste Serviço, em específico (3);

- Tendo presente que os demais ... do ... (12) estão sobrecarregados com turnos de tarde (15:00-23:00) e de noite (22:30-08:30), bem como feriados e fins-de-semana, para que o mínimo de postos de trabalho esteja assegurado [neste caso a obrigatoriedade de estarem escalados 3 ... em cada turno, para assegurar o ... (1) e o acompanhamento das ... (2)];

- A que acresce a existência de 2 ... a usufruir horário de amamentação e 4 ausentes por licença de maternidade/ parentalidade ou sinistro;

E

Apesar de compreendermos os termos e fundamentos apresentados pelo requerente, não nos é possível dar parecer favorável ao requerido.

(...)"

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do horário do serviço referente ao mês de julho de 2020.

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 nº 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 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 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

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,

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 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 o trabalhador solicitou um horário de trabalho flexível até que a filha mais nova perfaça 12 anos, nas semanas em que os menores se encontram à sua guarda (semanas alternadas), com ele vivendo em comunhão de mesa e habitação, pretendendo trabalhar nos turnos da manhã, tarde e noite de segunda a sexta-feira, não excedendo duas tardes e duas noites, com exclusão dos sábados e domingos. Pretende ainda, nas semanas em que tem a

guarda dos filhos, não seguir turnos para colmatar ausências de colegas ao serviço.

- 2.15** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar a devida assistência e acompanhamento aos filhos menores de 12 anos, com 8 e 6 anos, nas semanas em que tem a guarda dos filhos, sendo imprescindível ao requerente possuir horários que lhe permitam dar a devida assistência e acompanhamento aos filhos. A indicação das semanas em que pretende usufruir de horário flexível, seria previamente definida e informada a chefia do serviço com a devida antecedência.
- 2.16** Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, 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

competete 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 Neste sentido, veja-se o 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, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.”* (itálico nosso)

2.20 Do exposto, extrai-se que o regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não tem de ser flexível em sentido restrito ou literal mas sim ser entendido como um dos mecanismos de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e, é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

2.21 Refira-se ainda, que é competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

2.22 Como tal, o pedido de horário flexível apresentado que compreende uma amplitude horária que corresponde ao período normal de trabalho e pode ir até 10 horas diárias, deve ter-se por válido, reunindo os requisitos legais previstos no artigo 56º e 57º do CT.

- 2.23** A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituição do trabalhador, se este 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.
- 2.24** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que existe uma grave carência de ..., tendo sido necessário recorrer a contratos de prestação de serviço para conseguir manter a atividade ... e menciona 12 ..., correspondentes a 8,3 ETC', dos quais 5,9 ETC' no ..., bem como a obrigatoriedade de estarem escalados 3 ... em cada turno, para assegurar o atendimento da Urgência (1) e o acompanhamento das grávidas em trabalho de parto e respetivos partos (2).
- 2.25** Invoca a sobrecarga dos ... que não possuem horários flexíveis, com turnos de tarde (15:00-23:00) e de noite (22:30-08:30), bem como feriados e fins-de-semana, para que o mínimo de postos de trabalho esteja assegurado, a que acresce a existência de 2 ... a usufruir horário de amamentação e 4 ausentes por licença de maternidade/ parentalidade ou sinistro.
- 2.26** Por último, alega para a intenção de recusa o elevado nº de ... do ... já a usufruir horário flexível imposto pela CITE (145) e os já atribuídos neste Serviço, em específico (3);
- 2.25.** Em nosso entender, dos factos alegados pelo empregador não resulta a demonstração suficiente, objetiva e inequívoca, que o pedido de horário flexível do trabalhador coloque em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções.

- 2.26.** A entidade empregadora limitou-se a invocar a organização e gestão dos horários de trabalho e as vicissitudes que levam a ausências ao trabalho ou que constituem condicionantes do mesmo e que causam alterações no quadro de pessoal disponível, afetando os tempos de organização do trabalho o que, no seu entender, não permite atribuir o horário requerido pelo trabalhador, raciocínio que não possibilita retirar qualquer conclusão concreta e individualizada, face ao pedido do trabalhador. Era imprescindível que a entidade empregadora demonstrasse porque motivo ou motivos, naquela situação em concreto, não se revela possível atribuir o horário nos termos solicitados, designadamente, porque razão o trabalhador não pode realizar em semanas alternadas, todos os turnos de segunda a sexta-feira, com a limitação de não exceder 2 turnos- tardes e 2 turnos - noites.
- 2.27.** Com efeito, não obstante a entidade empregadora ter indicado os turnos/horários existentes no serviço em causa, através da junção do mapa de horário de trabalho do serviço, não indica o número mínimo de trabalhadores/as necessários/as no serviço nos vários turnos, embora indique o número de ... no serviço. Todavia, quanto a este ponto, haverá que clarificar que do mapa de horário de trabalho do serviço, constam 15 ... e não 12 e que o número total de ... é de 41, repartidos da seguinte forma: 15 ..., 14 ... e 10 ... de serviço, número que aparentemente, não foi tido em consideração na intenção de recusa do empregador o que altera a realidade do serviço transmitida pelo empregador e coloca em crise qualquer argumento que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.28.** Assim, a entidade empregadora, não logrou demonstrar quantos/as trabalhadores/as com a mesma categoria estão afectos ao serviço; quantos/as trabalhadores/as estão disponíveis para prestar trabalho; quantos/as trabalhadores/as estão disponíveis para prestar trabalho sem qualquer condicionamento; quantos/as são necessários/as nos vários turnos; bem como qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as e ainda quais os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados

de forma a evidenciar a inexistência de recursos humanos necessários e a impossibilidade de atribuição do horário pretendido por aquele trabalhador requerente.

2.29. Por outro lado, temos a 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.

2.30. A mencionada exigência imperiosa alegada pela entidade empregadora e que assenta no facto de já existirem outros trabalhadores com horário flexível no serviço, a ter acolhimento, iria criar um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.31. Existindo um/a ou mais trabalhadores/as com autorização para trabalhar em horário flexível e trabalhador/a, com filho menor de 12 anos, que apresenta pedido de horário flexível, por necessitar de prestar apoio e acompanhamento ao filho, estando assim, nas mesmas circunstâncias dos/as trabalhadores/as em gozo efetivo do horário flexível e com os mesmo direitos, ter-se-á de reconhecer que todos/as os/as trabalhadoras têm direito ao horário flexível, na medida em que preenchem os requisitos legais, ou seja, serem progenitores de filhos menores de 12 anos, com quem vivem em comunhão de mesa e habitação.

2.32 E, por tal razão, 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.”

2.33 Naturalmente que perante uma situação em que se verifica a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitam a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzam igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.34 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 pelo trabalhador 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 22 DE JULHO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL