

PARECER N.º 375/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 3284-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por carta, a 20/7/2020, da ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., a exercer a função ..., 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 12/6/2020, e recebido na entidade empregadora a 16/6/2020, requeria o horário flexível da seguinte forma:

..., a exercer funções de ..., vem expor o seguinte:

Sendo do conhecimento dos serviços que V. Ex.ª dirige, que a requerente é mãe de um filho, ... de 2 anos e o seu agregado familiar é constituído pela aqui requerente e o seu filho menor de idade, conforme Doc. n.º 1.

Atendendo à necessidade de acompanhamento do seu filho menor de idade e na impossibilidade de haver quem tome conta dele em determinados horários do dia ou dias da semana, vem, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de setembro, na sua atual redação, requerer a V.ª Exª se digne autorizar que o seu horário de trabalho seja

organizado dentro dos seguintes limites:

- *De segunda a sexta-feira das 9h às 13h e das 13.30h às 17.30h*
- *Regime de descanso semanal complementar e obrigatório seria ao sábado e domingo;*

A trabalhadora já se encontra a abdicar de parte do seu período de almoço no sentido de facilitar a empresa e cumprir o seu horário de trabalho.

O motivo do seu pedido prende-se com o facto da incompatibilidade dos horários praticados pela AMA ... que tem um período de funcionamento entre as 8h e as 18h de segunda a sexta feira (conforme Doc. n° 2).

Desde que a requerente foi admitida ao serviço da empresa, esta tinha uma Senhora da sua confiança que às 18h deslocava-se à AMA, recolhia a criança e ficava com ela até à chegada da mãe, uma vez que não tem hora certa de saída, uma vez que a requerente só sai da empresa quando as ... terminam.

No entanto esta Senhora pertence a um grupo de risco (COVID19) devido à sua idade e, neste momento não se encontra na ...

O pai do ... não faz parte do agregado familiar, e exerce a categoria de ..., não sendo possível assumir a responsabilidade de ir buscar o filho às 18h, uma vez que o seu horário de chegada a ... é incerto.

Mais informo que este horário deverá ser atribuído a partir de 06/07/2020, mantendo-se até o menor atingir os 12 anos de idade, ou sempre que a situação se altere.

Face ao exposto agradece-se a V. Ex^a compreensão ao presente assunto, solicitando a concessão do horário proposto.

Pede deferimento.

1.3. Por carta datada de 3/7/2020, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível como seguidamente, se reproduz:

Pela presente comunicação se transmite a decisão de indeferimento do

pedido de horário flexível apresentado por V. Exa., por carta datada de 12-06-2020.

Desde logo, é do pleno conhecimento de V. Exa. que o nosso estabelecimento é uma ... com um horário fixo de abertura e fixo de encerramento, descrito da seguinte forma: de segunda a sexta-feira com início às 9h30 até às 13h00, reabertura às 14h30 e encerramento às 19h00 e no sábado das 9:30h às 13h30.

O horário proposto por V. Exa. é o seguinte: de segunda a sexta-feira das 9h às 13h e das 13h30 às 17h30 e regime de descanso complementar e obrigatório ao sábado e domingo.

V. Exa. certamente admitirá que o horário proposto não está elaborado nos termos do artigo 56º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro) pois reporta-se a um horário fixo (situando-se num período de quatro horas de manhã e num período de quatro horas à tarde), e não a um horário flexível nos termos previstos no artigo 56º do CT.

Ou seja, as horas solicitadas por V. Exa. para o início e o termo do período normal de trabalho diário correspondem ao número de horas diárias a que contratualmente V. Exa. se encontra vinculada, não existindo qualquer margem para aplicar o horário flexível por referência aos períodos de abertura e de encerramento do estabelecimento.

De outro modo, como é do seu conhecimento, é absolutamente incongruente o horário que Vª Exª propôs, uma vez que abrangerá períodos em que o estabelecimento se encontra encerrado, não sendo sequer compatível com o conceito de regime de horário flexível e seus limites (Cfr. alínea b) do n.º 3 do artigo 50º), designadamente:

(...)

- 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 (...).

Pelo que, perante o exposto, somos obrigados a recusar o pedido com fundamento em incompatibilidade do horário de funcionamento do estabelecimento, portanto, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Mais se esclarece que a data da sua comunicação é de 12-06-2020 pretendendo V. Exa. a produção de efeitos a partir de 06-07-2020, o que nitidamente demonstra que Exa. violou o limite previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

Não obstante os constrangimentos referidos na sua comunicação, entendemos que ainda assim as responsabilidades profissionais e parentais podem ser harmonizadas inter partes, pelo que estamos na disponibilidade de admitir a V. Exa. a prestação de trabalho em regime de tempo parcial, com a adaptação do vencimento ao trabalho efetivamente prestado, o qual supõe naturalmente um menor esforço de carga horária para V. Exa., e permite à entidade empregadora organizar um horário compatível com o horário de abertura e de encerramento do estabelecimento, permitindo a distribuição de uma carga horária compatível com as necessidades da empresa e com os períodos de trabalho dos restantes colaboradores

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, da seguinte forma:

Exmos. Senhores,

...: tendo sido notificada da vossa comunicação, que mereceu a minha melhor atenção vem, em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do art 57: do Código do Trabalho, dizer:

Como bem sabem o motivo que indicou para fundamentar o

indeferimento do pedido que formulei de atribuição da flexibilidade de horário não corresponde à verdade quando ali afirmam que a ... onde trabalho tem como horário de funcionamento de segunda a sexta-feira com início às 9.30h até às 13h E reabertura às 14.30h com encerramento às 19h.

Pois, contrariamente ao que ali vem referido a ... no período que decorre entre segunda e sexta feira tem abertura às 9h e não tem qualquer período de encerramento entre as 13h e as 14.30.

Como é evidente só por essa razão indicou o horário que indicou com início de trabalho às 9h e saída às 17.30h, com período de intervalo para almoço entre as 13h e as 13.30h.

Como resulta da proposta formulada pela aqui respondente o horário que indicou não aumenta nem diminui a sua carga horária e é perfeitamente compatível com os horários de funcionamento que há muito se encontram estabelecidos na ...

Como é natural se assim não fosse, bem sabia a aqui exponente que o seu pedido era inviável desde logo porque não era compatível com os horários de funcionamento que no vosso dizer eram distintos dos efetivamente praticados.

Com este esclarecimento e porque se verificam todos os demais requisitos para que me seja atribuído o horário flexível, não se vislumbra válido fundamento para assim não se proceder.

Releve-se que o período que a exponente formulou não colide com os critérios estabelecidos no n.º 3 do art.º 56.º do Código do Trabalho, podendo assim a entidade empregadora elaborar o respetivo horário em conformidade com o que lhe foi solicitado, salvaguardando os seus interesses, mas também permitindo uma resposta às necessidades parentais da trabalhadora.

Razão porque todo o respeito pela decisão que foi transmitida à

exponente não se alcança um quadro de meridiana razoabilidade quais as verdadeiras razões que poderiam obstar a uma decisão positiva sobre o período de horário flexível requerido pela ora exponente.

1.6. A entidade empregadora respondeu à trabalhadora nos seguintes termos:

A fundamentação invocada por V. Exa. em nada alterou o indeferimento do pedido de horário flexível, concatenado com os fundamentos transmitidos na anterior missiva, pelo que se comunica que a entidade empregadora decidiu manter o indeferimento do pedido apresentado por V. Exa., por carta datada de 12-06-2020.

O nosso estabelecimento dispõe de um horário definido por referência à uniformização imposta pelo regime de períodos de funcionamento dos estabelecimentos de venda ao público e de prestação de serviços previsto no Regulamento n.º 1052/2016 de 18 de novembro de 2016 do nosso município, o qual é um regime de horário de funcionamento livre e pode ser alterado de acordo com as necessidades da empresa, nos termos do artigo 4º e seguintes do referido regulamento.

O horário praticado atualmente pelo nosso estabelecimento obedece às exigências imperiosas do funcionamento da empresa, o qual é praticado pelos demais colaboradores da empresa, de segunda a sexta-feira com início às 9h30 até às 13h00, pausa para almoço com reabertura às 14h30 e encerramento às 19h00, portanto, devidamente ajustado às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores, sendo massiva a incompatibilidade do horário proposto por V. Exa. relativamente ao horário de funcionamento do nosso estabelecimento.

Mais se reitera que o horário proposto por V. Exa, apenas consiste numa alteração do horário existente, mantendo V. Exa. número de horas diárias a que V. Exa. se encontra contratualmente vinculada, o que não permite qualquer margem para aplicar o horário flexível por referência aos

períodos de abertura e de encerramento do estabelecimento.

Mais referimos a V. Exa., como indicámos anteriormente, que a sua comunicação datada de 12-06- 2020 não produziu quaisquer efeitos por nítida violação do limite previsto na alínea a) do nº 1 do artigo 57º do Código do Trabalho.

A entidade empregadora juntou em anexo um print do horário de funcionamento do estabelecimento.

- 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, por carta registada, a 17.7.2020.

*

- 1.8. 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 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 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.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

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

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 9h às 13h e das 13h30 às 17h30 por ser mãe de uma criança de 2 anos com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhe a devida assistência e apoio.
- 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:
- o horário proposto abrange períodos em que o estabelecimento está encerrado.
- 2.19 A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alude que o horário requerido não se enquadra nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador, fundamentando a recusa na incompatibilidade do horário de funcionamento do estabelecimento, portanto, exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 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 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.

- 2.22 Demonstra igualmente, qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de atribuição do horário, bem como 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.
- 2.23 A CITE tem, 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.
- 2.24 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.
- 2.25 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.

- 2.26 Face ao que antecede, considera-se que a recusa 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.
- 2.27 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 favorável 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.** Pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal **e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.**
- 3.3.** 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 05 DE AGOSTO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP-IN-CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL