

PARECER N.º 416/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 3623-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 12/8/2020, por carta registada enviada a 11/8/2020, da empresa ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., 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 10/7/2020, requeria o horário flexível da seguinte forma:

..., ..., a exercer funções na ... da instituição que V. Exa superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Exa que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos / filho portador de deficiência / filho portador de doença crónica, pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho:

Das 08:00 às 16:00 de segunda-feira a sexta-feira.

Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 13:30 horas.

Informo que o meu cônjuge trabalha por turnos rotativos o que inclui sábados, domingos e feriados o que me impossibilita de trabalhar em horário que não seja o acima indicado.

Declara ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente.

- 1.3.** A entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível como seguidamente, se reproduz:

No dia 13 de julho a N/ Gerência recebeu o V/ pedido de flexibilização de horário de trabalho, fundamentado no art.º 56 do Código do Trabalho e demais normais aplicáveis para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de cinco anos com o horário das 08H00 às 16H00 de 2ª feira a 6ª feira, com o período de descanso diário das 13horas às 13:30m.

Ora, a faculdade de pedir a flexibilização de horário vem prevista nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, dos quais consta que tem o direito de solicitar o horário flexível o trabalhador que tenha filho menor de 12 anos, sendo que o pedido deve ser acompanhado do prazo em que o trabalhador pretenda usufruir de horário de trabalho flexível, de declaração que mostre que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e da modalidade de horário que se pretende passar a ter.

No entanto, embora a lei atribua ao trabalhador aquela faculdade, também lhe impõe um limite, segundo o art, 57º, n.º 2, o empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa...”.

No caso em apreço, atendendo àquele limite, o V/ pedido terá de improceder naqueles termos.

Em concreto, por ser do V/ conhecimento que funcionando a secção ... onde V. Exa. labora das 08:00 às 24:00, de segunda-feira a domingo, a organização dos horários de trabalho necessita de ser realizada de forma concertada e planeada, dado todos os funcionários realizarem trabalho por turnos.

Assim, a aprovação da V/ proposta de horário acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores que cumprem funções na VI secção e significaria uma violação do princípio da igualdade, uma vez que V/ Exa. seria a única funcionária da secção a cumprir um horário fixo. Além disso, o facto de requerer o cumprimento da prestação de trabalho apenas em dias úteis causaria na empresa a necessidade de contratar um funcionário para colmatar a V/ falta aos fins-de-semana e no horário das 16h às 24h, acarretando uma pressão na tesouraria com o aumento de custos fixos para a empresa.

Alerta-se que quando foi admitida ao N/ serviço V/ Exa, sabia que teria de cumprir horário por turnos, tendo-o aceitado. Aliás, relativamente à organização do V/ horário a Gerência já acolheu um pedido anterior no sentido de cumprir o horário das 8h às 16h, horário que está assegurado até aos seus filhos perfazerem 1 ano de idade.

Não se poderá também olvidar que ambos os progenitores têm o direito à flexibilização de horário, não podendo aqui existir sacrifício apenas da nossa empresa nem tão pouco dos seus colegas que verão a sua carga laboral sobrecarregada com o seu pedido, podendo o cônjuge solicitar a flexibilização de horário junto da respetiva entidade patronal.

Face ao exposto, e por se verificar na situação os requisitos de que depende o indeferimento, a Gerência vem pela presente informar que pretende recusar o VI pedido de flexibilização de horário.

Não obstante o atrás exposto e no sentido de se chegar a um consenso pesando aqui a necessidade da empresa em assegurar os serviços ... sem

sobrecarregar os restantes trabalhadores da secção bem como a sua necessidade de prestar auxílio à família e assegurar o convívio familiar, somos a informar que esta Gerência se mostra na disponibilidade de acordar o horário de V. Exa. em concordância com o horário do seu marido, uma vez que o mesmo também trabalha por turnos rotativos, flexibilizando o horário por si solicitado e dessa forma não prejudicando ambas as partes.

Neste sentido solicita-se que periodicamente (semana ou mensalmente), consoante a atribuição do horário na empresa do seu marido, nos seja entregue cópia do horário do seu marido por forma a estabelecer o horário de V. Exa. Nos termos do artigo 57.º, n.º4 do Código do Trabalho poderá V/ Exa. responder a esta notificação no prazo de 5 dias.

1.4. A trabalhadora apreciou a intenção de recusa:

..., notificada da intenção de recusa do pedido de flexibilidade do seu horário vem expor e requerer o seguinte:

Não posso concordar com a vossa intenção de recusa do meu pedido quanto à flexibilidade do horário de trabalho, e por isso reitero o conteúdo da minha carta datada de 13 de Julho, na qual requeiro a flexibilidade de horário de trabalho.

Acresce ainda que as atribuições aos trabalhadores com responsabilidades familiares de horário de trabalho estão estabelecidas nos art., 56.º e 57.º do Código do Trabalho e não excluem nenhuma solução incluindo a dispensa de prestação de trabalho, aos sábados e domingos e feriados ou noutro dia de descanso complementar e obrigatório, dado que o legislador pretendeu assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do art. 59.º da Constituição da Republica Portuguesa;

Por outro lado, o Código do Trabalho prevê, ainda, quanto à organização do trabalho, Subsecção III, Horário de Trabalho, alínea b), n.2, art. 212º que na “Elaboração do horário de trabalho” a entidade patronal deve “facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional familiar”; Requeri o exercício do referido direito de acordo com o do p.1 art. 57 do CT;

Conforme é entendimento da Doutrina e da Jurisprudência “A entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável, o que não se verifica”. A própria Instituição reconhece na sua missiva que a gerência já aceitou um pedido meu anterior cumprindo o horário das 8h às 16h, horário que está assegurado até às minhas filhas perfazerem um ano de idade. Ou seja, estando eu a cumprir este horário desde que terminou a minha licença de maternidade, até à presente data, não houve necessidade de contratar outro trabalhador para cumprir os outros turnos, que V. Ex.as alegam fazer falta.

A variação de horário de trabalho requerida tem em consideração os superiores interesses das minhas filhas e, por isso, considero inadmissível a insensibilidade demonstrada e a clara tentativa de pôr em causa um direito tornando-o inócuo;

Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido quer na sua aplicação tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado E a especificidade da minha solicitação mesmo tendo em consideração as funções e tarefas que exerço;

Não há qualquer colisão de interesses com este meu pedido, uma vez que é feito com base no superior interesse das crianças e dos interesses da Instituição que reconhecidamente pratica horários flexíveis sendo, assim, possível de acordo com o número de trabalhadores e horários praticados

ajustar o horário de trabalho. Além disso, não conseguem provar fundamentadamente esta impossibilidade;

O pedido não afeta a organização do horário de trabalho nas valências que a vossa empresa desenvolve;

Não põe em causa o clima social da instituição e o pedido não colide e mantém a harmonia entre os interesses pessoais e familiares e os interesses da empresa;

O meu pedido foi fundamentado nos preceitos legais à luz do princípio de que “as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam a princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente”;

A serem aceites os argumentos de V. Exas, alguns deles mera caracterização da atividade e dos horários praticados, tornaria as normas da flexibilidade inócuas, ou seja, sem efeito prático.

Acresce ainda que, as minhas funções podem ser substituídas por outra colega recepcionista, só não o podendo se, por exemplo, a minha função fosse uma função específica, para a qual fossem exigíveis habilitações ou características específicas que só eu possuísse ou se só pudesse ser desempenhada a determinada hora.

Tudo para concluir que os obstáculos levantados pela V/ empresa à atribuição do horário por mim requerido, não são inultrapassáveis, não permitindo concluir que, no meu caso, se verificam quaisquer exigências do funcionamento da V/ empresa com maior peso e como tal com direito a maior proteção, que o meu direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Quanto à solução por vós apresentada, quanto à elaboração do meu horário de trabalho de acordo com o horário do meu marido, solicitando inclusive cópia do horário de trabalho deste, não tem qualquer

fundamento, colocando até em causa a proteção de dados pessoais do meu marido.

Pelo que reitero o meu pedido de flexibilidade do meu horário de trabalho, nos moldes já requeridos.

- 1.5. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão.

*

- 1.6. 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 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

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

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta

possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.13 De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.

- 2.14** No contexto descrito a trabalhadora solicita horário flexível pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho:
Das 08:00 às 16:00 de segunda-feira a sexta-feira.
Período para intervalo de descanso diário: Das 13:00 às 13:30 horas.
- 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:

-A secção ... labora das 08:00 às 24:00, de segunda-feira a domingo, a organização dos horários de trabalho necessita de ser realizada de forma concertada e planeada, dado todos os funcionários realizarem trabalho por turnos.

-A aprovação da proposta de horário acarretaria uma reorganização de todos os trabalhadores que cumprem funções na secção e significaria uma violação do principio da igualdade, uma vez que a trabalhadora seria a única funcionária da secção a cumprir um horário fixo.

-O cumprimento da prestação de trabalho apenas em dias úteis causaria na empresa a necessidade de contratar um funcionário para colmatar a falta aos fins-de-semana e no horário das 16h às 24h, acarretando uma pressão na tesouraria com o aumento de custos fixos para a empresa.

-A Gerência já acolheu um pedido anterior no sentido de cumprir o horário das 8h às 16h, horário que está assegurado até aos filhos da trabalhadora perfazerem 1 ano de idade.

- solicitam que periodicamente (semana ou mensalmente), consoante a atribuição do horário na empresa do marido da trabalhadora, seja entregue cópia do horário do mesmo por forma a estabelecer o horário.

2.19. 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.

- 2.20.** 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.
- 2.21.** 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 pelo trabalhador ponha em causa o funcionamento do serviço.
- 2.22.** 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.
- 2.23.** 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.

- 2.24.** 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 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.
- 2.27.** Saliante-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 ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 2 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA