

PARECER N.º 552/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 2268/FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 06.04.2024, a CITE recebeu por correio registado, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de **Motorista, afeto à Estação**

1.2. Por carta datada de 28.02.2024 e rececionada em 01.03.2024, a entidade empregadora acusa a receção do pedido apresentado pelo trabalhador a solicitar trabalhar no regime de horário flexível, cujo teor se transcreve:

“(..)

..., motorista de serviço público, estando afeto à estação de ..., na instituição que V.ª Ex.ª superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56. do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível, em virtude da necessidade particular em conciliar a minha vida profissional com a vida familiar, e para tanto informo que:

- *O prazo pretendido é de 12 (doze) meses, renovável até ao limite definido na Lei.*
- *Sou pai, no estado civil de casado, com dois filhos menores a cargo, L, com 8 anos, nascido em 22 de novembro de 2015 e G. com 11 anos, nascido em 09 de maio de 2012 (Doc.1 e 2).*
- *Declaro que, os menores vivem com o subscritor em comunhão de mesa e habitação, conforme declaração da Junta de freguesia que se junta (Doc.3).*

Tenho atividade profissional e não me encontro abrangido pela situação de trabalho a tempo parcial, nem me encontro abrangido, nem me encontro impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

*- Enquanto subscritor, pretendo utilizar o trabalho em regime de horário de trabalho flexível, **efetuando o período normal de trabalho diário numa amplitude temporal compreendida entre as 07h50m e as 16h30, podendo, contudo, ir até às 17h30m desde que a rendição/fim do serviço ocorra no ..., ..., ... ou ..., conforme horários definidos pela empresa de segunda-feira a sexta-feira.***

O conteúdo deste pedido tem por base, o fato da minha esposa na empresa onde trabalha, realizar apenas um horário fixo, atendendo a natureza do seu serviço (conforme documento que junta, Doc. 4).

Assim sendo, e de forma a conseguir articular com a minha esposa o processo de entrega e recolha dos nossos filhos na escola (Doc.5 e 6) e, independentemente dos mesmos frequentarem de forma complementar o ATL da escola, informo que **necessito de horários de trabalho compatíveis para articular a vida familiar com a profissional, ou seja, necessito de trabalhar durante os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, no período compreendido entre as 07h50m e as 16h30m ou até às 17h30m desde que observadas, as condições anteriormente mencionadas.**

Este pedido é formulado apenas neste momento, considerando que deixamos de ter temos apoio familiar de retaguarda e, atualmente não possuímos mais posses económicas para conseguir suportar pagamentos adicionais, aos atuais, **como tal relembro a necessidade de me atribuírem de forma regular e periódica, serviços compatíveis de segunda-feira a sexta-feira, de forma permanente, até ao limite legalmente previsto na Lei, devendo os respetivos serviços começar a ser atribuídos logo que possível, e imperativamente a partir de 01 abril de 2024.**

Certo da Vossa melhor compreensão para esta minha solicitação, para a qual me encontro inteiramente disponível a prestar os esclarecimentos entendidos necessários, subscrevo-me atenciosamente,

Documentos que se juntam:

- Comprovativo da identificação dos meus filhos
- Comprovativo da composição do agregado familiar
- Declaração da entidade patronal da esposa
- Declaração dos horários escolares dos meus filhos

..., 28 de fevereiro de 2024

(...)"

1.3. Em 21.03.2024, por carta registada com AR, a entidade empregadora remeteu ao trabalhador a intenção de recusa proferida, que se transcreve:

"(...)

Assunto: *Pedido de Horário Flexível*

Exm.º S.,

Na sequência do seu pedido de atribuição do regime de horário flexível, formulado através da carta datada de 28.02.2024 e recebida na Companhia a 01.03.2024, **para trabalhar durante os dias de semana, de segunda a sexta-feira, entre as 07h50 e as 16h30, ou até às 17h30, desde que a rendição de fim do serviço ocorra no ..., .., ...ou ..., com início a 01.04.2024, após articulação com a Estação de ..., onde se encontra afeto, em termos de serviço, informa-se:**

Como é do seu conhecimento os horários de trabalho dos Tripulantes (Motoristas de Serviço Público - MSP e Guarda Freios - GF) estão organizados em conformidade com o previsto na Cláusula 23. dos Acordos de Empresa em vigor e respetivo Regulamento de Pessoal Efetivo e Supra (anexo IV), sendo que no seu caso em concreto, pela antiguidade que tem na Empresa, encontra-se afeto à escala de

serviços de Efetivos, em grupo de serviços que lhe foi atribuído, em função das preferências indicadas no último processo de escolha de grupos, com entrada em vigor a 04.02.2024.

Os serviços não atribuídos às escalas de Efetivos, da Estação de ..., enquadráveis na amplitude horária que pretende, são apenas 8 + 1 aproximado, no entanto, e tendo presente outros pedidos já requeridos por Motoristas desta estação, os mesmos já se encontram atribuídos, nomeadamente a quatro (4) MSP, que solicitaram horário flexível, duas (2) MSP que se encontram em período de amamentação e cinco (5) MSP por motivos de parentalidade (semanas parentais).

Face às situações que já se encontram atendidas no período horário pretendido, a Empresa não tem condições para corresponder ao seu pedido de horário flexível de forma permanente. Ainda assim, tendo em conta a configuração das necessidades, a Estação terá em consideração a sua situação e procurará, sempre que possível, atribuir-lhe um horário compatível com o solicitado.

(...)"

1.4. Em 09.04.2024, por email, a entidade empregadora reiterou a notificação da intenção de recusa proferida e remetida ao trabalhador a 21.03.2024 por carta regista com AR – Registo dos CTT: RL118555175PT, para a morada que o trabalhador, cuja entrega não foi efetuada por não levantada.

1.5. Do processo não consta que o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(...) 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 (...).”

2.2. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.3. 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 Europeia.

2.4. 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”.

2.5. 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.

2.6. 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).

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 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante 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.

2.10. 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.”*.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (…)”.

2.12. 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.

2.13. 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, 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).

2.14. 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.

2.15. 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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.

2.17. 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.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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 enunciadas 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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

¹ 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.

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 referido preceito legal.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

2.27. No caso em análise, o trabalhador apresenta um pedido de horário flexível para conciliação da vida familiar com a profissional, propondo que o horário de trabalho lhe seja atribuído **durante os dias da semana, de segunda-feira a sexta-feira, no período compreendido entre as 07h50m e as 16h30m ou até às 17h30m desde que observadas, as condições mencionadas, de forma permanente, até ao limite legalmente previsto na Lei, devendo os respetivos serviços começar a ser atribuídos logo que possível, e imperativamente a partir de 01 abril de 2024.**

2.28. Por sua vez, a entidade empregadora fundamenta a sua intenção de recusa em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, concretamente por os horários de trabalho dos Tripulantes (Motoristas de Serviço Público - MSP e Guarda Freios - GF) estarem organizados em conformidade com o previsto na Cláusula 23 dos Acordos de Empresa em vigor e respetivo Regulamento de Pessoal Efetivo e Supra (anexo IV), sendo que no caso em concreto, pela antiguidade que tem na Empresa, encontra-se afeto à escala de serviços de Efetivos, em grupo de serviços que lhe foi atribuído, em função das preferências indicadas no último processo de escolha de grupos, com entrada em vigor a 04.02.2024. **Pelo que os serviços não atribuídos às escalas de Efetivos, da Estação de ..., enquadráveis na amplitude horária que pretende, são apenas 8 + 1 aproximado, no entanto, e tendo presente outros pedidos já requeridos por Motoristas desta estação, os mesmos já se encontram atribuídos, nomeadamente a quatro (4) MSP, que solicitaram horário flexível, duas (2) MSP que se encontram em período de amamentação e cinco (5) MSP por motivos de parentalidade (semanas parentais), face às situações que já se encontram atendidas no período horário pretendido, a Empresa não tem condições para corresponder ao seu pedido de horário flexível de forma permanente. Ainda assim, tendo em conta a configuração das necessidades, a Estação terá em consideração a sua situação e procurará, sempre que possível, atribuir-lhe um horário compatível com o solicitado.**

2.29. Apresentado o pedido pelo/a trabalhador/a que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, ao empregador cabia aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o/a trabalhador/a e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

2.30. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em

exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, por indispensável, deve ser interpretado 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 requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se indispensável.

2.31. Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º ..., consultável em www.dgsi.pt, segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excepcionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

2.32. Em rigor, analisado o pedido, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, na qual o empregador indicia os constrangimentos, ainda assim, somos de entender que não se encontra demonstrada a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário da forma como foi solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.33. Ora, considerando que o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se for indispensável, resulta da análise dos fundamentos que se indicia constrangimentos na gestão dos horário de trabalho, considerando o pedido nos termos em foi elaborado, de forma a garantir o serviço prestado.

2.34. Contudo, o horário indicado permite cumprir o período normal de trabalho diário e semanal, o que aliás, é condição *sine qua non*, do regime de horário flexível.

2.35. Resultando, ainda, que empresa apesar de alegar não ter condições para corresponder ao seu pedido de horário flexível de forma permanente, irá ter em conta a configuração das necessidades e a estação terá em consideração a sua situação e procurará, sempre que possível, atribuir-lhe um horário compatível com o solicitado.

2.36. Sucede, ainda, que a recusa de um pedido de horário flexível com fundamento na existência de outros/as trabalhadores/as que beneficiam desse mesmo direito, afigurar-se-ia um tratamento diferenciado entre trabalhadores/as com os mesmos direitos legais à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, no direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, sem que para tal fosse invocado “requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional” – cfr. n.º 2 do artigo 25.º do Código do Trabalho de epígrafe “Proibição de discriminação”.

2.37. Com efeito, a CITE tem-se pronunciado no sentido de que “(...) **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. (...) **O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.**”³

2.38. Pelo exposto, perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, **impõem-se, uma distribuição**

³ Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

2.39. Salienta-se que sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

2.40. De referir ainda 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 ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do serviço, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou.

3.2. A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores 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 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 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 08 DE MAIO DE 2024, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.