

## **PARECER N.º 77/CITE/2016**

**Assunto:** Parecer prévio à 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 150 – FH/2016

### **I – OBJETO**

- 1.1.** A CITE recebeu em 22.01.2016, do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., titular da categoria profissional de Assistente Técnica, a exercer funções no Serviço de Urgência Geral/SO, bem como do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação da trabalhadora para efeitos de emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com todas as alterações em vigor.
- 1.2.** No seu pedido de horário, datado de 08/01/2016, dirigido ao Presidente do Conselho de Administração do ..., a requerente refere o seguinte:
- 1.3.** “..., Assistente Técnica, a exercer funções no Hospital ..., no serviço de Urgência, da Instituição supra melhor identificada, vem por este meio solicitar a V.Ex.<sup>a</sup> se digne conceder horário compatível para acompanhamento da sua filha menor, ao abrigo do n.º 1 do art.º 56.º da Lei 7/2009, nos termos e com os fundamentos seguintes”.

- 1.4. “A Requerente vive sozinha em comunhão de mesa e habitação com sua filha, ..., de cinco anos de idade”.
- 1.5. “A Requerente pratica horários rotativos, alternando diariamente, com manhãs, tardes e noites, que podem incluir o sábado e domingo, não tendo condições para pernoitar com a sua filha menor e assim assegurar o devido acompanhamento da mesma quando lhe é fixado serviço noturno”.
- 1.6. “Esta situação tem criado enormes constrangimentos ao normal acompanhamento da sua filha, obrigando-a assim a pernoitar na casa dos avós maternos o que tem criado enorme instabilidade na sua filha. Sendo que a menor com a entrada para o pré-escolar foi detetado um atraso no seu desenvolvimento vindo a confirmar-se posteriormente que a menor é portadora do síndrome de Asperger o que implica que a menor necessita de um grande acompanhamento dos pais a nível de consultas e apoio médico. Especificamente consultas semanais de psicologia e terapia da fala”.
- 1.7. “Razão pela qual é fundamental um horário que permita a Requerente um melhor acompanhamento a sua filha menor de 12 anos, enquanto esta frequentar o ensino obrigatório com o seguinte horário de trabalho”.
- 1.8. “Das 8 horas e 00 minutos às 17 horas e 00 minutos.”
- 1.9. “Ou das 9 horas e 00 minutos às 18 horas e 00 minutos”.
- 1.10. “Em anexo segue os documentos pedidos pela Instituição a fim de verificar a situação da requerente e sua menor de 12 anos”.
- 1.11. Compulsado o processo, verifica-se que consta a Informação do Diretor do Serviço de Gestão de Recursos Humanos (GRH), de 12/01/2016, que se transcreve:

- 1.12.** “..., Assistente Técnica, a exercer funções no Serviço de Urgência Geral/SO, vem, mediante apresentação de requerimento que se anexa, solicitar autorização para efetuar trabalho em regime de horário flexível com base no previsto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, para acompanhamento da filha nascida a 01/08/2010, pelo que informamos V. Exa. do seguinte”:
- 1.13.** “O usufruto do horário flexível não pode ultrapassar os 12 anos de idade das crianças;”
- 1.14.** “O horário de trabalho pretendido é:”
- 1.15.** “Horário: 40h semanais”; - “08h às 17h ou 09h às 18h;”
- 1.16.** “O serviço deverá, se não concordar com o horário proposto pela trabalhadora, elaborar outro tipo de horário que corresponda às necessidades familiares da requerente e que se adequam às do serviço, considerando os seguintes pontos”:
- 1.17.** “O horário deve conter um ou dois períodos de permanência obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;”
- 1.18.** “Na organização dos períodos de trabalho (distribuição dos horários com início e fim pelos dias da semana) não deve ser programado trabalho com duração inferior a um terço do período normal de trabalho diário, exceto se for necessário para que o horário coincida com o período de funcionamento do serviço;”
- 1.19.** “Deve ser estabelecido um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”;

- 1.20.** “O (A) trabalhador(a) pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia, completando a carga horária semanal em média de cada período de quatro semanas”.
- 1.21.** “A eventual intenção de recusa terá que ser baseada em fundamentos muito concretos acompanhados de meios de prova adequados, sob pena de a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego considerar a fundamentação vaga e eventualmente autorizar o horário conforme requerido”.
- 1.22.** “Da decisão proferida deve ser dado conhecimento por escrito à trabalhadora, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (08-01-2016), qual a decisão. Se este prazo não for cumprido o pedido é considerado tacitamente aceite conforme solicitado”.
- 1.23.** “O presente pedido, se eventualmente for autorizado, terá efeitos apenas a partir de 08-02-2016, depois de decorrido o pré-aviso mínimo de 30 dias de acordo com o previsto no n.º 1 do art.º 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro”.
- 1.24.** Do processo consta ainda a Informação do Diretor do Serviço de Urgência, de 18/01/2016, que se transcreve:
- 1.25.** “Informação da Direção do Serviço de Urgência (SU) relativa ao pedido de horário flexível da trabalhadora ..., Assistente Técnica, na área administrativa do SU do ... (...).”
- 1.26.** “A trabalhadora vem pedir horário flexível, com base no previsto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, para acompanhamento da filha nascida a 1/08/2010”.
- 1.27.** “A trabalhadora pretende um horário das 08h às 17h ou 09h às 18h”.

- 1.28.** “O funcionamento do serviço de Urgência é contínuo, 24 horas sobre 24 horas, em regime de trabalho por turnos. Por essa razão a sua dispensa de trabalho nos turnos que se prolongam a partir das 17h ou 18h criará graves problemas no atendimento ao público com risco para a saúde dos utentes”.
- 1.29.** “É que a substituição por outros funcionários do horário habitualmente atribuído a esta funcionária, nestes períodos, obrigará a uma sobrecarga incomportável daqueles, de forma a permitir os adequados e legais períodos de descanso dos mesmos.”
- 1.30.** “Acresce que existem mais quatro funcionários, nas mesmas circunstâncias, que a ser-lhes atribuído o mesmo tipo de horário tornará impossível qualquer gestão de horários com os inerentes riscos para a saúde dos utentes que ocorrem ao SU do ...”
- 1.31.** “Pelas razões acima expostas não deve ser considerado o pedido da requerente”.
- 1.32.** “Estamos disponíveis para aceitar a sua transferência para outro serviço, em que seja possível a realização de um horário flexível como pedido, desde que a mesma seja substituída por outro elemento com as mesmas competências”.
- 1.33.** Em 19/01/2016, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua intenção de recusar o pedido por si formulado, com base nos seguintes fundamentos:
- 1.34.** “Em resposta ao requerimento efetuado por V. Exa, em 08-01-2016, a solicitar horário flexível com responsabilidades familiares, somos a informar que o mesmo mereceu o despacho que junto se anexa”.
- 1.35.** “Mais se informa que, de acordo com o disposto no nº 4, do artigo 57º, da Lei nº 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Exa apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data da receção desta informação, um pedido de apreciação”.

- 1.36.** Em 21.01.2016, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:
- 1.37.** “..., assistente técnico, a exercer funções no Hospital de S. João, no serviço de Urgência, da instituição supra melhor identificada, notificada que foi, por e-mail, do Diretor do Serviço de Recursos Humanos, no dia 19 de janeiro de 2016, do despacho proferido pelo Exmo. Sr. Vogal, responsável pela UAG da Urgência e Cuidados Intensivos, vem apresentar o sua pronúncia, a que faz nos seguintes termos:”
- 1.38.** “A requerente solicitou um horário para acompanhamento da sua filha menor com 5 anos de idade”.
- 1.39.** “Refira-se que a mãe da menor, trabalha no serviço de urgência em regime de turnos rotativos que implicam a realização de trabalho noturno e aos fins de semana”.
- 1.40.** “Desde a data em que se divorciou do seu marido, pai da sua filha, há cerca de dois anos, a gestão/articulação da sua vida profissional e familiar tornou-se extremamente difícil”.
- 1.41.** “Isto porque ficou a residir, sozinha, com a sua filha”.
- 1.42.** “E, embora tenha contado sempre com o apoio dos seus pais, avós maternos da menor, neste momento, a sua filha precisa, mais da que nunca, de estabilidade em razão da doença que lhe foi diagnosticada”.
- 1.43.** “A requerente procurou sempre encontrar respostas/retaguarda para a sua filha de modo a poder cumprir o seu horário, sem que fosse posto em causa o serviço e a sua filha”.
- 1.44.** “Neste momento, com a situação que vive, tal já não é possível, sem que seja mudado o seu horário”.

- 1.45.** “Isto porque, há cerca de seis meses ficou o saber que a sua filha sofre de síndrome de Asperger e que precisa de muita estabilidade emocional”.
- 1.46.** “O que só é possível se poder ter rotinas diárias definidas, designadamente, poder dormir sempre na sua casa, no seu quarto, com horários adequados à idade para poder realizar todos os atividades com horário certo”.
- 1.47.** “A esta necessidade acresce uma outra: o acompanhamento desta às consultas de terapia do fala e psicologia, 1 vez por semana e Pedopsiquiatria, com intervalos de dois em dois meses”.
- 1.48.** “Nesse sentido, a requerente precisa muito de realizar um horário, fixo, em dias úteis, a fixar entre os 8h e as 18h que lhe permita fazer a acompanhamento devido da sua filha, menor, de 5 anos de idade”.
- 1.49.** “Conclui-se nesta sede como no requerimento inicial pedindo-se a atribuição de um horário que lhe permita assegurar o acompanhamento necessário à sua filha”.
- 1.50.** No dia 22.01.2016 a entidade empregadora remete o processo à CITE.
- 1.51.** Cabe à CITE, nos termos do disposto na alínea c) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da CITE “... 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.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006 alude à construção jurisprudencial do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao

emprego e à atividade profissional. De acordo com os considerandos 23 e 24 da referida Diretiva é expressamente referido que: Ressalta claramente da jurisprudência do Tribunal de Justiça que qualquer tratamento desfavorável de uma mulher relacionado com a gravidez ou a maternidade constitui uma discriminação sexual direta em razão do sexo. (...) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta.

- 2.2.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que: “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. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”
- 2.3.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”
- 2.4.** 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.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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.
- 2.6.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e com todas as alterações em vigor, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.7.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.8.** O horário flexível, que é elaborado 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.
- 2.9.** 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.
- 2.10.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.11.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.12.** Reunidos que estão os pressupostos processuais – legitimidade das partes, tempestividade, nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, encontra-se a

CITE vinculada a proferir parecer de mérito no procedimento (nº 6 do mesmo artigo).

- 2.13.** No presente caso, recorda-se que a trabalhadora requer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, na medida em que solicita que o seu trabalho em regime de horários rotativos e turnos incluindo sábado e domingo seja alterado para “das 8h às 17h ou das 9h às 18h”, e enquanto a sua filha frequentar o ensino obrigatório, motivado pelo facto de a ora requerente, trabalhadora, viver sozinha, em comunhão de mesa e habitação, com a sua filha de cinco anos de idade portadora do síndrome de Asperger o que implica que a menor necessita de um grande acompanhamento dos pais a nível de consultas e apoio médico, especificamente consultas semanais de psicologia e terapia da fala”.
- 2.14.** Importa referir que a trabalhadora, em sede de apreciação à intenção de recusa, alega que “Isto porque, há cerca de seis meses ficou o saber que a sua filha sofre de síndrome de Asperger e que precisa de muita estabilidade emocional”.
- 2.15.** O que só é possível se poder ter rotinas diárias definidos, designadamente, poder dormir sempre na sua casa, no seu quarto, com horários adequados à idade para poder realizar todas as atividades com horário certo”.
- 2.16.** E alega que “A esta necessidade acresce uma outra: o acompanhamento desta às consultas de terapia do fala e psicologia, 1 vez por semana e, Pedopsiquiatria, com intervalos de dois em dois meses”.
- 2.17.** E termina, “Nesse sentido, a requerente precisa muito de realizar um horário, fixo, em dias úteis, a fixar entre os 8h e as 18h que lhe permita fazer a acompanhamento devido da sua filha, menor, de 5 anos de idade”.

- 2.18.** Conforme já referido, a entidade empregadora apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir a/o trabalhador/a se este for indispensável.
- 2.19.** A entidade informa que a dispensa da trabalhadora “nos turnos que se prolongam a partir das 17h ou 18h criará graves problemas no atendimento ao público com risco para a saúde dos utentes”
- 2.20.** E que “a substituição por outros funcionários do horário habitualmente atribuído a esta funcionária, nestes períodos, obrigará a uma sobrecarga incomportável daqueles, de forma a permitir os adequados e legais períodos de descanso dos mesmos.
- 2.21.** Alega a entidade empregadora que “Acresce que existem mais quatro funcionários, nas mesmas circunstâncias, que a ser-lhes atribuído o mesmo tipo de horário tornará impossível qualquer gestão de horários com os inerentes riscos para saúde dos utentes que ocorrem ao SU do ...”
- 2.22.** E termina “Pelas razões acima expostas não deve ser considerado o pedido da requerente”.
- 2.23.** “Estamos disponíveis para aceitar a sua transferência para outro Serviço, em que seja possível a realização de um horário flexível como pedido, desde que a mesma seja substituída por outro elemento com as mesmas competências”.
- 2.24.** Ora, os motivos alegados pela entidade empregadora, não constituem razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois a entidade não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade empregadora não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender,

deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora.

- 2.25.** Cumpre destacar que, no âmbito da legislação nacional (Código do Trabalho) é já um dever da entidade empregadora proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, de acordo com o n.º 3 do artigo 127.º, e elaborar horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.
- 2.26.** É, pois, de salientar que o acervo legislativo aplicável aos trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta para a necessidade da reorganização da atividade produtiva dos empregadores de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como desígnio da realização do cidadão na sua dimensão profissional e pessoal.
- 2.27.** 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-se de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.
- 2.28.** Por outro lado, importa referir que, nos termos do n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho, “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.

- 2.29.** Todavia, caberia ao empregador elaborar o regime de trabalho com flexibilidade de horário, dentro dos limites da lei, por forma a facilitar à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nos termos do n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal” e logicamente esta medida permitirá à entidade negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias e necessidades, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo Código do Trabalho.
- 2.30.** Neste sentido e face a uma pluralidade de situações das quais resultem direitos de valor idêntico, a entidade empregadora poderá fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa para que todos possam exercê-los equitativamente.
- 2.31.** Nestes casos, a CITE tem entendido que o facto de existirem determinados horários específicos já deferidos, não significa que outros requeridos mais tarde, tenham que ser indeferidos, uma vez que não podendo todos os horários de trabalho concentrar-se em determinado ou determinados períodos do dia, terão, então, que ser rotativos para que todos/as os/as trabalhadores/as possam usufruir, o mais tempo possível, desses horários.
- 2.32.** Assim, a entidade empregadora poderá reavaliar os horários das pessoas que neste momento estão a utilizar horário flexível, por forma a que todos e todas possam conciliar a vida profissional com a vida familiar sem colocar em causa o funcionamento do serviço e, só no fim dessa tarefa de harmonização, é que estará em condições de concluir pela eventual necessidade de recusa.
- 2.33.** Nestes termos, deve concluir-se que os fundamentos apresentados pela entidade empregadora não são passíveis de ser enquadrados como configurando uma

situação de exceção, tal como prevista no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.34.** Importa ainda esclarecer a entidade empregadora que, de acordo com o Parecer n.º 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado/a pelo/a trabalhador/a, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.
- 2.35.** Neste sentido, avaliando ser possível à entidade empregadora facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a sua concretização traduz-se no cumprimento de um dever legal, e nessa medida não deve comportar tratamento menos favorável da trabalhadora requerente.
- 2.36.** Na sequência de todo o exposto, compulsadas as normas legais sobre a matéria com o pedido *sub judice*, de salientar, em primeiro lugar, que toda esta legislação estabelece princípios fundamentais, direitos e deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores, plasmados nas Diretivas Europeias transpostas por Portugal, consagrados na CRP e Código do Trabalho, que se devem concretizar na adoção de horários de trabalho destinados a exercer e facilitar a conciliação dos e das trabalhadoras com responsabilidades familiares com as entidades empregadoras, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.37.** Nestas circunstâncias, as entidades empregadoras apenas podem recusar os pedidos de horários em regime de flexibilidade com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, o que quer dizer que as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, concretizando objetiva e concretamente, na prática, em que se traduzem tais

exigências imperiosas, devendo manifestar flexibilidade na fixação dos horários de trabalho, atendendo aos requerimentos e especificidades familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores com filhos menores a cargo sem outros cuidadores como decorre da apreciação da situação ora em análise.

- 2.38.** Este é um desafio para o qual todas/todos estamos convocadas/os em homenagem ao superior interesse da criança na perspetiva do respeito pelos seus direitos.
- 2.39.** Por último, sempre se dirá que é o próprio ... que reconhece o direito da trabalhadora quando alega, *“Estamos disponíveis para aceitar a sua transferência para outro serviço, em que seja possível a realização de um horário flexível como pedido, desde que a mesma seja substituída por outro elemento com as mesmas competências”*.

### **III – CONCLUSÃO**

- 3.1.** Face ao exposto, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa do ..., apresentado pela trabalhadora ..., em virtude de não terem sido concretizadas objetivamente as razões alegadas pela entidade, de modo a comprovar que a requerida flexibilidade de horário põe em causa o normal funcionamento do Serviço e sem prejuízo de a mesma poder ser transferida, tão breve quanto possível, para um outro serviço, de acordo com a disponibilidade manifestada e referida pelo ... e assim ser encontrada uma solução de flexibilidade de horário em articulação com os restantes horários de trabalho flexíveis já em vigor no serviço dirigido pela entidade empregadora.
- 3.2.** A CITE recomenda ao ... que elabore, como deve, o regime de horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares, de acordo com o n.º 3 do artigo



56.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 127.º, a alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e o n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, de modo a permitir aos/às seus/as trabalhadores/as a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força da remissão constante 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE FEVEREIRO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**