

**PARECER N.º 190/CITE/2017**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 486/FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 22.03.2017 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a desempenhar funções na ....

**1.2.** Em 24.02.2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*"..., assistente operacional, a desempenhar funções na ..., (...) vem expor e requerer, a VExa., o seguinte:*

*1. A Requerente tem um horário de trabalho por turnos rotativos das 08:00 às 1600, das 16:00 às 23:00 e das 23:00 às 08:00, porém há mais de 3 meses que está com o horário das 8:00 às 16:00 por motivos de saúde.*

*2. Tem um filho menor com seis anos de idade.*

*(...)*

*7. Como se explica acima, a trabalhadora tem dificuldades em conciliar o seu horário de trabalho por turnos com o horário do filho, nomeadamente os horários escolares deste, mesmo com alguma ajuda que o pai preste ao levar o filho de manhã à escola.*

*8. Tendo em conta que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e que as mães e os pais têm direito a proteção social por parte da Sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos (cfr. art. 68º da CRP),*

9. designadamente através dos seus direitos laborais, instrumentais que são dos direitos das crianças à mesma proteção com vista ao seu desenvolvimento integral (cfr. n.º 1 do art. 69.º da CRP),
10. deve a sua prestação de trabalho ser organizada de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (cfr. ai. b) do n.º 1 do art. 59º da CRP),
11. Direito Constitucional que se encontra explanado no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, no n.º3 do art.127º e art. 212º, n.º2, al. b) que dispõe: “Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve (...) b) facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar”.
12. Para o efeito, a lei atribui ao trabalhador com responsabilidades familiares o direito a trabalhar em regime de horário flexível, o qual vem estabelecido nos artigos 56.º e segs. do Código do Trabalho.
13. Direito esse que a Requerente peticionou, através de requerimento rececionado pela entidade empregadora no dia 10/12/2016 e que lhe foi indeferido no dia 23/12/2016, invocando que não configurava um horário flexível e por isso não teria de ser solicitado parecer da CITE.
14. Ora, dispõe o n.º 1, do art. 56º que “o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário flexível”.
15. Assim, nos termos do art. 57.º do Código do Trabalho, vem requerer autorização de trabalho em regime de horário flexível, a partir de dia 20 de Março de 2017, juntando-se Declaração onde consta que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente, como Doc. 3.
16. Solicita que o seu horário de trabalho seja compreendido entre as 08:00 e as 17:30, de Segunda a Sexta-feira, sugerindo a V/Exa. as plataformas fixas das 10:00 às 12:00 e das 13:00 às 15:00 permitindo assim que possa ir buscar o filho à escola e tomar conta do menor durante a noite.
17. Caso seja de todo impossível praticar este horário, sugere o horário que compreende o turno da manhã das 8:00 às 16:00, de segunda a sexta-feira.

*18. O prazo previsível de duração deste horário é o legalmente previsto, i. e., até o filho menor de idade perfazer os 12 anos.*

*19. Salienta-se o facto, de que o horário de trabalho pretendido, em nada prejudicar o desempenho da actividade da Requerente.*

*Atendendo ao supra exposto, requer a V.Exa., lhe seja concedido horário de trabalho flexível, entre as 08:00 e as 17:30, de Segunda a Sexta-feira, nos termos dos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, compatível com as suas imprescindíveis e legalmente protegidas responsabilidades familiares, como é seu direito e inteira justiça.”*

**1.3.** Com data de 14.03.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade, de acordo com o que a seguir se transcreve:

“Exma. Senhora D. ... .

Acusamos a receção do pedido de horário flexível apresentado por V. Exa. no dia ... de fevereiro de 2017, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Antes de mais, permita-nos referir que o pedido em apreço tem que ser instruído com a declaração na qual conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e Habitação (subalínea i), da alínea a), do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho). Como decerto compreenderá, para o efeito não basta uma declaração assinada por si, sendo necessário juntar uma declaração das entidades competentes para o efeito (designadamente a sua junta de freguesia). Por outro lado, o Doc. 2 — declaração da entidade patronal do seu marido, que juntou ao pedido, tem data de agosto de 2015, não se encontrando, por esse motivo, atualizado.

Assim sendo, resulta claro que o pedido de horário flexível que nos apresentou não se encontra conforme com o disposto na legislação aplicável, razão que basta para que o mesmo seja recusado.

Mas, e sem prejuízo do que já deixámos dito, há um outro aspeto de primordial importância que também nos impede de aceder ao pedido que efetuou: é que as necessidades de funcionamento do serviço a que está alocada não são compatíveis com o horário que solicita e, como tal, não permitem a concessão do horário em análise.

Na verdade, e como bem sabe, o serviço ... (doravante, o “Serviço”) funciona 24 horas todos os dias da semana. O facto de este Serviço ter um período de funcionamento superior a 8 horas diárias obriga-nos a organizar horários diferenciados para os trabalhadores que ali prestam trabalho, única forma de assegurar que são respeitados os limites máximos do período normal de trabalho diário e, simultaneamente, que as necessidades de trabalho do Serviço são garantidas durante todo o seu período de funcionamento.

Como bem sabe, o serviço de internamento onde está adstrita tem vinte e um ... e exige assegurar um ciclo rotativo, nos sete dias da semana, praticando-se os seguintes horários de trabalho:

- a) Das 08:00h às 16:00h
- b) Das 16:00h às 23:00h
- c) Das 23:00h às 08:00h

Desta forma é necessário distribuir os trabalhadores, adstritos ao Serviço, tendo em consideração as cargas de trabalho decorrentes das rotinas diárias do mesmo e necessidades dos doentes em cada período do dia.

A alocação do número de trabalhadores a cada um dos acima mencionados horários de trabalho resulta da tipologia das tarefas associadas à prestação de cuidados de saúde ao doente/família, que o ... desempenha, sob a orientação e controlo do ..., tendo estas por base as necessidades clínicas dos doentes, das intervenções a desenvolver que garantam a continuidade de cuidados, a supervisão dos doentes, a sua preparação para Meios de Diagnóstico e Terapêutica, entre outras, assim como, a de assegurar a manutenção das condições de limpeza, higienização e arrumação do serviço, ambiente e unidade do doente.

Assim sendo, este Serviço exige a alocação de seis ... no horário de trabalho das 08:00h às 16:00h, quatro no horário de trabalho das 16:00 às 23:00h e três no horário das 23:00 às 08:00h, nos sete dias da semana.

Esta alocação de recursos humanos é ainda uma decorrência de um outro aspeto de primordial importância: é que, como sabe, a exploração do ... resulta de um contrato celebrado entre a ... , SA. e o ... (...), no âmbito do qual aquela se obrigou, entre outros, a assegurar um determinado nível de serviço, que implica o cumprimento de parâmetros rigorosos em matéria de prestação de cuidados de

saúde aos utentes. Assim sendo, caso a ... não assegure os recursos humanos necessários para cumprir as obrigações previstas no ..., poderão ser-lhe aplicadas penalidades contratuais pelo ...,

Conforme resulta portanto evidente, a determinação do número de profissionais de saúde ao serviço do ... e a sua distribuição pelo período de funcionamento é feita, também, de forma a cumprir os parâmetros exigidos no ..., sendo esta uma exigência imperiosa para o funcionamento da organização, única forma de evitar o pagamento de penalidades contratuais.

Por último, não pode ainda olvidar-se que todos os trabalhadores do ... têm direito a conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional da forma que se revelar mais adequada. Esta necessidade faz com que os horários do Serviço a que está alocada sejam rotativos, permitindo-se, assim, que a maior penosidade acrescida ao cumprimento de determinados horários seja repartida igualitariamente entre todos os profissionais. É que todos os trabalhadores que conosco trabalham têm necessidades pessoais e familiares que devem ser respeitadas.

Como bem sabe, em 2015, a seu pedido, de forma a dar resposta à necessidade de conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e ainda, de forma a permitir cumprir as recomendações da medicina do trabalho, foi transferida para o Serviço onde essa conciliação fosse exequível.

No seu pedido em análise, apresenta alguma inexatidão,

Como bem sabe, o ... tem vindo sempre a dar resposta às suas necessidades pessoais, mesmo com penalização para com os seus colegas. Tem feito, desde a sua alocação a este Serviço, o horário das 06:00h às 16:00h e o das 23:00h às 08:00h (dois domingos por escala), para conciliação com o horário de trabalho do seu marido não nos sendo de todo possível outro tipo de conciliação.

No entanto, este horário foi-lhe atribuído no pressuposto de que o gozo do mesmo fosse temporário, sob pena de poder gerar situações de grande injustiça relativamente aos seus colegas. É que, na realidade, a situação está a tornar-se insustentável, no sentido de garantir que todos os pedidos que nos chegam possam ser satisfeitos. São cada vez mais as colaboradoras grávidas, o que implica o posterior gozo de licença de maternidade, licenças de amamentação e aleitação, que perduram cada vez mais tempo. A acrescer a estas situações, há

ainda que acautelar as recomendações clínicas da Medicina do Trabalho, por exemplo.

Como é do seu conhecimento, no seu Serviço, dos vinte e um ..., quatro têm recomendações da Medicina do Trabalho para serviços melhorados, por quadros clínicos diferentes (nas quais a Sra. D. ... se inclui), havendo ainda uma trabalhadora grávida, oito com filhos menores de 12 anos (nas quais se inclui duas com recomendação da medicina do trabalho para serviços melhorados, sendo a Sra. D. ... uma delas). Assim, são onze trabalhadoras, em vinte e uma (52%) com necessidades semelhantes. Estas necessidades de conciliação exigem por parte do Serviço uma grande flexibilização e cuidado no planeamento dos horários de forma a conseguir dar uma resposta integrada, equitativa, justa a todos os trabalhadores e de forma a não incorrer em maiores injustiças.

Pelo número de colaboradores com as mesmas necessidades, e a serem considerados todos os pedidos para não ser feito o horário noturno, o ... seria obrigado a encerrar este Serviço. Esse encerramento comprometeria seriamente a capacidade de cumprimento dos parâmetros de desempenho da organização.

Como bem sabe, de forma a facilitar a sua recuperação, a ... não a tem colocado a realizar o horário das 10:00h às 23:00h, até melhorar a sua condição clínica. Esta decisão teve por base o número de trabalhadores alocados e a tipologia das tarefas associadas à prestação de cuidados de saúde ao doente/família, neste horário. No entanto, este horário é assegurado por outras trabalhadoras, que, embora tenham limitações, reúnem as condições necessárias para as exigências das tarefas.

Não nos é de todo possível, de forma quase permanente, atribuir-lhe um horário tão limitativo e restrito aos dias úteis como pretende. Essa atribuição iria limitar ainda mais a nossa capacidade de respeitar, de forma ajustada, como até aqui, todas as necessidades presentes e que se prevêem manter. Esta atribuição seria sentida pelos outros trabalhadores, como uma ainda maior injustiça. Acresce que esta atribuição iria comprometer o direito a férias, ausências, e os limites máximos do período normal de trabalho diário.

Em face do exposto, atendendo, antes de mais, ao facto de o seu pedido não cumprir os requisitos do artigo 56.º do Código do Trabalho, e considerando, ainda, que as necessidades do serviço, como decorre do que se deixou exposto, não

permitem atribuir-lhe um horário flexível como definido no artigo 56.º do Código do trabalho, e que essas mesmas necessidades são incompatíveis com a atribuição de um horário flexível durante um período temporal que pode atingir 6 anos (ou seja, o restante período até o seu filho completar 12 anos), vimos pelo presente informá-la que é intenção deste ... recusar a concessão do mencionado horário.

Com efeito, não só não lhe podemos conceder um horário flexível na verdadeira aceção do artigo 56.º do Código do Trabalho, como tão-pouco nos é possível conceder-lhe o horário específico que solicita (entre as 8h00 e as 17h30), já que, pelas razões supra expostas, a concessão do mesmo pelos próximos seis anos penalizaria os seus colegas de uma forma excessiva e, em nosso entendimento, intolerável.

Como temos vindo a fazer até aqui, na medida das nossas possibilidades, proporcionaremos as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, consagrada na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa e, em caso de conflito de direitos de idêntico valor, que permita a referida conciliação, distribuiremos, equitativamente, pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras com necessidades semelhantes, o dever de garantirem o funcionamento do serviço a que estão afetos de forma a garantir o cumprimento da Lei e o funcionamento do ... e a segurança e qualidade da prestação de cuidados de saúdes”

**1.4.** Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa apresentada a 20.03.2017, nos termos a seguir transcritos:

*“..., assistente operacional, a desempenhar funções na ... (...).*

*Tendo sido notificada no dia 15 de Março de 2017. por carta registada com aviso de recepção, da intenção de proceder ao indeferimento do pedido por si formulado, vem apresentar, junto de V. Exa as suas alegações o que faz nos termos e fundamentos seguintes:*

- 1. A Requerente tem um filho menor, ..., com seis anos de idade.*
- 2. Desempenha funções com um horário de trabalho por turnos rotativos das 08:00 às 16:00 das 16:00 às 23:00 e das 23:00 às 08:00 porém há mais de 3 meses que está com o horário das 8:00 às 16:00 por motivos de saúde.*



3. Ora, este horário não é compatível com a sua vida familiar.

(...)

7. Como se explica acima, a trabalhadora tem dificuldades em conciliar o seu horário de trabalho por turnos com o horário do filho, nomeadamente os horários escolares deste, mesmo com alguma ajuda que o pai preste ao levar o filho de manhã à escola

8. Assim, apresentou no dia 24 de Fevereiro de 2017, requerimento a solicitar horário de trabalho flexível, de Segunda a Sexta-feira, compatível com as suas responsabilidades familiares

9. Obteve resposta ao seu pedido, com intenção de procede ao indeferimento do mesmo.

10. Não compreende as alegações da entidade empregadora relativamente ao facto de por recomendação da medicina do trabalho estar atualmente com serviços melhorados, pois não entende o que isso tem a ver com a questão em concreto tanto mais que V.Exas alegam ser esta uma situação temporária.

11. Tão pouco entende a alegação de que não cumpriu o requisito do ponto i) da alínea a) do artigo 57.º do Código do Trabalho, pois juntou ao requerimento a declaração legalmente necessária como requisito de admissão do mesmo.

12 Assim, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, Código do Trabalho, vem desta forma manifestar, a sua não concordância com a recusa do pedido de horário flexível por si realizado ao abrigo do artigo 56.º do mesmo diploma legal, uma vez que considera que deve haver igualdade de direitos para todos os cidadãos portugueses

(...)

Atendendo ao supra exposto deve a pretensão da trabalhadora ser colocada à consideração da CITE.”

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."*

- 2.2.** 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."*
- 2.3.** 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, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.3.1.** 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".
- 2.3.2.** 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.

**2.3.3.** 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.

**2.3.4.** 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.<sup>1</sup>

**2.4.** 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”.

**2.4.1.** 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”.

**2.4.2.** 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.

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

- 2.5. 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.
- 2.6. 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 designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7. 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.
- 2.8. No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido no turno da manhã, isto é, das 08:00h às 16:00h de segunda a

sexta-feira, até o filho perfazer os 12 anos de idade.

- 2.9.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.10.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, 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.
- 2.11.** Mais se refira, tal como tem vindo a ser mencionado em diversos pareceres desta Comissão, a CITE tem seguido o entendimento constante do Parecer n.º 128/CITE/2010, no sentido de não considerar desconforme à previsão legal estabelecida no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, o pedido da trabalhadora que dentro da amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indica ao empregador a sua preferência para início e termo diário da sua prestação laboral, como a que melhor serve o seu objetivo de conciliar a atividade profissional com a vida familiar, cumprindo o número de horas de trabalho a que está obrigado/a, nos termos previstos nesse mesmo normativo.
- 2.12.** É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe

impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.13.** Relativamente ao requisito insito na alínea b) i) do n.º 1 do já referido artigo 57.º, tal declaração compete ao/à trabalhador/a requerente do horário flexível, não decorrendo da lei que tal declaração tenha de ser comprovativa da sua situação familiar ou que deva ser emitida por outra entidade, nomeadamente da Junta de Freguesia. Na verdade, o legislador exige, apenas, uma declaração simples da qual conste que o/a menor vive com o/a requerente em comunhão de mesa e habitação, requisito que foi devidamente observado aquando do pedido formulado pela trabalhadora requerente.
- 2.14.** Quanto à afirmação da entidade empregadora no que concerne à declaração da entidade empregadora do marido da requerente estar desatualizada, tal não releva para o processo, nem tão pouco significa que o pedido de autorização não esteja conforme, visto que no âmbito do regime de horário flexível, não resulta do disposto na legislação que a trabalhadora tenha que fazer prova da situação profissional do cônjuge. Esclareça-se que ao abrigo do artigo 57.º do Código do Trabalho só no regime de trabalho a tempo parcial é que tem que constar do requerimento a declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional.
- 2.15.** Nestes termos, verifica-se que a entidade empregadora não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento. Com efeito, o ... não indica os períodos de tempo que, no seu entender, poderiam deixar de ficar convenientemente assegurados, tendo em conta os meios humanos necessários e os disponíveis, de modo a concretizar a impossibilidade de aplicação do horário pretendido pela trabalhadora.
- 2.16.** De facto, a entidade empregadora esclareceu a existência de 21 trabalhadores/as no mesmo serviço onde a trabalhadora requerente presta atividade. Contudo, não esclareceu quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as

trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeta a trabalhadora requerente ou de que forma é que a assistente operacional é indispensável.

- 2.17.** De acordo com a intenção de recusa notificada à trabalhadora com responsabilidades familiares a entidade empregadora alega a existência de trabalhadora com quadros clínicos diferentes, onde se insere a trabalhadora requerente, bem como uma trabalhadora grávida, não resultando claro em que se traduzem esses condicionalismos do serviço onde presta atividade a trabalhadora com responsabilidades familiares, de maneira a clarificar através de demonstração objetiva, que a concessão do requerido implicaria a impossibilidade de garantir o funcionamento e o número mínimo necessário de ...s/as nos restantes turnos/horários daquele serviço.
- 2.18.** Na verdade, além do anteriormente exposto, o simples facto de existirem outros/as trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, não é, por si só, motivo justificativo para uma recusa por parte da entidade empregadora.
- 2.19.** No que respeita ao facto de a trabalhadora indicar que pretende exercer o direito até aos 12 anos de idade do filho menor, é de referir que tem esta Comissão entendido que: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”* (Parecer n.º 70/CITE/2012)<sup>2</sup>.
- 2.20.** 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

---

<sup>2</sup> Disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

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 protecção 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 ....
  
- 3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 05 DE ABRIL DE 2017, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**