

**PARECER N.º 581/CITE/2017**

**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 1601-FH/2017

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu em 9/10/2017, do ....., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a exercer funções no Serviço de ... , conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: ...*

*- Requerimento de Horário Flexível. Lei da Parentalidade.*

*Nos termos do n.º 5 do art.º 57º da Lei n.º 7/2009 de 12/07, junto enviamos o processo mencionado em epigrafe, para apreciação de V. Exa., anexando para efeito:*

*a) Fotocópia do requerimento n.º 1603 de 07/09/2017;*

*b) Informação Enf. Chefe do Serviço de ... , ...;*

*c) Fotocópia da Nota Informativa n.º ... e despacho exarado do Conselho de Administração a 20/09/2017;*

*d) Fotocópia do n/ ofício nº ... de 27/09/2017 e respetivo protocolo;*

*e) Fotocópia do n/ ofício nº ... de 27/09/2017 e respetivo protocolo;*

*f) Fotocópia do requerimento n.º ...de 29/09/2017.”*

**1.1.1** Em 07/09/2017, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“... com o cartão de cidadão n.º ... e n.º mecanográfico ... a desempenhar funções no serviço de ... , com horário de trabalho de 35 horas semanais, vem desta forma solicitar o horário flexível, ao abrigo do Artigo 56.º, do Código do Trabalho, das 8h às 16h, nos dias úteis da semana, por ter uma filha menor de 12 anos. Com início dentro de 30 dias e até que a minha filha complete a idade de 12 anos.*

*Mais informa que vive em comunhão de mesa e habitação com a filha menor.*

*..., 7 de Setembro de 2017 (...)*”

**1.1.2** Em 27/09/2017 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora o seguinte que, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Horário Flexível ao abrigo da Lei da Parentalidade  
De acordo com deliberação de 20/09/2017 do Conselho de Administração deste Hospital, informamos V. Exa. que o seu pedido de horário de flexível foi indeferido, conforme fotocópia que se anexa.”*

*“NOTA INFORMATIVA N.º ... DATA: 11/9/2017*

*DE: (...) Diretora do Serviço de Gestão de Recursos Humanos*

*PARA: (...) Enfermeiro Diretor*

*ASSUNTO: Pedido de horário flexível ao abrigo da lei da parentalidade – ...*

*“1. Por requerimento entregue em 07/09/2017, a Assistente Operacional ..., em regime de contrato individual de trabalho sem termo, ao abrigo do Código do Trabalho, no Serviço de ... , solicita horário flexível das 8h às 16h, nos dias úteis da semana;*

*2. A requerente tem direito, nos termos da Lei, ao que solicita;*

*3. De acordo com o artº 56º e 57º do Código do Trabalho, os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, têm direito a trabalhar em regime de horário flexível;*

*3.1. Horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal, cumprindo os períodos de presença obrigatória que a entidade empregadora previamente fixar;*

*3.2. Regras do horário flexível:*

*a) 1 ou 2 períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade (3h 30m) do período normal de trabalho diário;*

*b) A indicação das horas de início e termo dos períodos, não pode determinar que cada um desses períodos tenha menos de 1/3 do trabalho diário, podendo a duração ser reduzida para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço;*

*c) Um intervalo de descanso não superior a duas horas;*

4. Face ao exposto, e à especificidade dos horários dos assistente operacionais, com trabalho por turnos e outros, e o horário solicitado não se enquadrar no conceito de horário flexível caberá à Direção de Enfermagem, definir as regras a atribuir e informar o que tiver por conveniente, sobre o assunto.

No caso de a informação ser desfavorável, e se pretender recusar o pedido, o processo tem que ser enviado para apreciação e parecer do CITE — comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, motivo por que se solicita que esta seja detalhada e casuística, que fundamente e demonstre as razões da mesma, com objetivo do processo ser submetido a despacho do Senhor Administrador Executivo.

Na elaboração da informação, deverá ter em consideração os seguintes aspetos:

—> Que no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (limite 27/09/2017), a trabalhadora tem que ser informada por escrito da decisão que vier a ser tomada;

—> No caso de se pretender recusar o pedido, dessa comunicação tem que constar a fundamentação;

—> O processo tem que ser obrigatoriamente enviado para apreciação do CITE — comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, no prazo de 5 dias após o primeiro. Se o parecer do CITE for desfavorável ao empregador, o pedido só pode ser recusado após decisão judicial sobre o assunto;

—> Se os prazos não forem cumpridos, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador.

5. O presente requerimento não tem informação do Enfermeiro Chefe do Serviço de ... . À consideração de V. Exa.,

A DIRETORA DO SERVIÇO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS”

*“De: Serviço de ... — Enfermeiro Chefe (...)*

*Para: Enfermeiro Diretor*

*Data: 2017-09-18*

*Assunto: Informação relativa ao solicitado pela Assistente Operacional ..., com a Nota Informativa n.º ... de 11-09-2017*

*Em resposta ao solicitado pela Assistente Operacional ... e, relativo ao pedido de horário flexível, informo o seguinte:*

*1- O número de funcionários, com as funções de Assistente Operacional, é manifestamente insuficiente para as atividades desenvolvidas nesta Unidade de*

*Cuidados, tendo esta insuficiência de meios humanos, sido já várias vezes transmitida aos responsáveis pela área dos Assistentes Operacionais.*

*2 — O solicitado pela Assistente Operacional — horário flexível das 8-16.00H nos dias úteis da semana — pela manifesta insuficiência de elementos acima referida, e limitações de horários entre alguns deles, implicará a sobrecarga de turnos, após as 16h e aos fins de semana e feriados nos restantes funcionários, uma vez que quatro (4) destes têm idade superior a 50 anos, um outro (1), com referência e indicação, pelo Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho de lhe ser permitida a ausência do exercício noturno, estando ainda um elemento que só realiza turnos das 8 as 16h (contrato institucional com empresa), existindo ainda um horário flexível com a mesma tipologia de horário pretendida pela requerente.*

*3- Limitações de horários, não serão assim compatíveis com a quantidade e disponibilidade dos profissionais em exercício de funções e respetiva rotatividade laboral de horário.*

*4 - Presentemente, e pelo anteriormente exposto, só será possível facultar a tipologia de horário pretendida, como sejam o exercer de funções no horário das 8h às 16 h, e unicamente nos dias úteis da semana, com o reforço da equipa, essencial e já por diversas vezes manifestada essa necessidade, ou transferência de elementos, sendo que, a manter-se a presente dotação, haverá sempre uma sobrecarga de laboração em horas incómodas - período noturno e fins de semana e feriados - nos restantes elementos.*

*O Enfermeiro Chefe”.*

**1.1.2.1.** Despacho manuscrito que se transcreve: *“Indeferimos com base na informação do Sr. Enf. Chefe. Ata n.º 37, em 20/09/2017, O Conselho de Administração (...)”.*

**1.1.3** Em 29/09/2017, a trabalhadora apresentou resposta à comunicação da entidade empregadora, nos termos que se transcrevem:

*“Eu, ..., a desempenhar funções no serviço de ... , com horário de trabalho de 35 horas semanais, tendo em conta o indeferimento da solicitação de horário flexível, venho por este meio, reiterar a pretensão anteriormente requerida, ao abrigo do Artigo 56 do Código do Trabalho. O mesmo, fundamenta-se nos motivos anteriormente citados, o facto de ter uma filha menor de 12 anos, atualmente com 4 anos com quem vivo em comunhão de mesa e habitação, situação contemplada no referido artigo. Acrescendo ainda a situação de me ser completamente impossível conciliar um horário noturno, pois não é compatível com o horário do colégio, onde se encontra a minha filha atualmente, não tendo eu com quem a deixar, sendo impossível com 4 anos ficar sozinha em casa até às 8h 45m, uma vez que no trabalho noturno saio às 8h, e resido a 30 Km do Local de trabalho. Ao fim de semana o colégio encerra motivo pelo qual tenho de salvaguardar que fique com a minha filha ao meu cuidado. Assim, como requerido anteriormente, solicito o horário das 8h às 16h, nos dias úteis da semana o qual pretendo que se inicie dentro de 30 dias e até que a minha filha complete a idade de 12 anos.*

*..., 29 de Setembro de 2017*

*Atenciosamente, aguardando a vossa melhor resposta”*

- 1.2. Ao processo foram juntos comprovativos de receção de documentos e ofício dirigido ao Enfermeiro Chefe do Serviço de ... .

## 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. 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).
- 2.4. 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.
- 2.5. 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, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

**2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

**2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, 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 este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do 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.

**2.5.3.** 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.

**2.5.4.** 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>

---

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

**2.6.** 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.

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.

**2.6.1.** 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.

**2.7.** 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.

**2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores 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.

2.9. No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de filha menor de 12 idade, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade profissional em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho: *" das 8h às 16h, nos dias úteis da semana, (...).Com inicio dentro de 30 dias e até que a minha filha complete a idade de 12 anos."*

2.10. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível, foi invocado pela entidade empregadora, sucintamente, o seguinte:

*-"Face ao exposto, e à especificidade dos horários dos assistente operacionais, com trabalho por turnos e outros, e o horário solicitado não se enquadrar no conceito de horário flexível caberá à Direção de Enfermagem, definir as regras a atribuir e informar o que tiver por conveniente, sobre o assunto.";*

*- "O número de funcionários, com as funções de Assistente Operacional, é manifestamente insuficiente para as atividades desenvolvidas nesta Unidade de Cuidados, tendo esta insuficiência de meios humanos, sido já várias vezes transmitida aos responsáveis pela área dos Assistentes Operacionais.";*

*- "O solicitado pela Assistente Operacional — horário flexível das 8-16.00H nos dias úteis da semana — pela manifesta insuficiência de elementos acima referida, e limitações de horários entre alguns deles, implicará a sobrecarga de turnos, após as 16h e aos fins de semana e feriados nos restantes funcionários, uma vez que quatro (4) destes têm idade superior a 50 anos, um outro (1), com referência e indicação, pelo Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho de lhe ser permitida a ausência do exercício noturno, estando ainda um elemento que só realiza turnos das 8 as 16h (contrato institucional com empresa), existindo ainda um horário flexível com a mesma tipologia de horário pretendida pela requerente.";*

- *“Limitações de horários, não serão assim compatíveis com a quantidade e disponibilidade dos profissionais em exercício de funções e respetiva rotatividade laboral de horário.”;*

- *“Presentemente, e pelo anteriormente exposto, só será possível facultar a tipologia de horário pretendida, como sejam o exercer de funções no horário das 8h às 16h, e unicamente nos dias úteis da semana, com o reforço da equipa, essencial e já por diversas vezes manifestada essa necessidade, ou transferência de elementos, sendo que, a manter-se a presente dotação, haverá sempre uma sobrecarga de laboração em horas incómodas - período noturno e fins de semana e feriados - nos restantes elementos.”.*

**2.11.** Em apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora reafirmou o pedido já formulado.

**2.12.** Atendendo aos fundamentos invocados pela entidade empregadora importa esclarecer que esta Comissão tem 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 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<sup>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3 4</sup>

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência, que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. RLx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

- 2.13. Refira-se, ainda, a este respeito que no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a sem, no entanto, descuidar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a.
- 2.14. Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.15. No caso em análise, a entidade empregadora referiu como exigência imperiosa do funcionamento da Unidade de Cuidados onde exerce atividade a trabalhadora requerente, o facto de o número de funcionários/as, com as funções de assistente operacional ser manifestamente insuficiente, havendo limitações de horários para alguns/algumas desses/as trabalhadores/as, designadamente quatro assistentes operacionais com idade superior a 50 anos, um assistente operacional ter referência e indicação, pelo Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho de lhe ser permitida a ausência do exercício noturno, um assistente operacional que só realiza turnos das 8 as 16h (contrato institucional com empresa), e um horário flexível com a mesma tipologia de horário pretendida pela requerente.
- 2.16. No Parecer n.º 2/CITE/2016 foi referido que: "2.17. *Na verdade, o exercício de*

---

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento supra referido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

<sup>4</sup> Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "*determinação quantitativa da prestação de trabalho*" que "*III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)*", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

*direitos pelos/as trabalhadores/as não é, por si só, fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou fundamento de impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável. Torna-se necessário que esse exercício de direitos determine períodos de tempo de trabalho a descoberto sem a possibilidade de afetação de outros/as trabalhadores/as.”, e que: “2.21. Naturalmente, que perante uma eventual impossibilidade de garantir o funcionamento da referida Unidade de Cuidados, por motivo devidamente fundamentado no exercício de direitos legais ou contratuais que determinem a existência de períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as necessários/as deverá a entidade empregadora distribuir, equitativamente, por aqueles/as com direitos idênticos o dever de assegurar esse funcionamento.”.*

- 2.17.** Face ao que antecede e aos argumentos apresentados na intenção de recusa, conclui-se que a entidade empregadora não demonstrou fundamentadamente que necessidades de pessoal tem em cada turno e em que medida o solicitado inviabilizaria a dotação de assistentes operacionais nesses turnos.
- 2.18.** Conclui-se, assim, que não se identificam exigências imperiosas do funcionamento do serviço que inviabilizem o exercício do direito solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 2.19.** E, naturalmente, existindo diversos direitos em equação, designadamente a atribuição de horários flexíveis a trabalhadores/as com responsabilidades familiares, relembre-se o referido por esta Comissão no Parecer n.º 25/CITE/2014: *“3.3. O direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o direito à proteção da paternidade e maternidade estão inseridos na Parte I da Constituição da República Portuguesa relativa aos Direitos e Deveres Fundamentais e, não podem ser postergados por outros direitos ou deveres profissionais, mas sim conformar-se com eles.”.*
- 2.20.** Aluda-se, ainda, ao Parecer n.º 109/CITE/2016 na parte que esclarece que: *“(…) 2.17. Compete à entidade patronal gerir de forma equilibrada o horário de*

*trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é, em si próprio, também de interesse público, além do mais, por resultar de previsão legal e constitucional.*

*2.18. Portanto, a entidade patronal deve ponderar todos os direitos e interesses em conflito, o que exige a apreciação, seriação e compatibilização baseada em razões legais ou fundamentamente ponderosas."*

- 2.21.** Por último, e uma vez mais, atendendo ao prazo indicado pela trabalhadora e ao facto de o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível poder ser exercido até aos 12 anos da filha menor, tem sido entendimento desta Comissão o constante do Parecer n.º 70/CITE/2012 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."*

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio desfavorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, não se identificaram exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ... que inviabilizem o reconhecimento do direito solicitado pela trabalhadora com responsabilidades familiares.
- 3.2.** Recomendar ao ... ., que elabore o horário flexível tal como requerido pela trabalhadora com responsabilidades familiares e promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República

Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho, designadamente, atribuindo à trabalhadora com responsabilidades familiares, sempre que possível e pelo maior número de vezes, os horários compatíveis com as necessidades de conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como invocadas.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 25 DE OUTUBRO DE 2017, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), E COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**