

**PARECER N.º 285/CITE/2018**

**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 789/FH/2018

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu a 16.04.2018 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 exercer funções no serviço de Medicina ... da referida entidade.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 22.03.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*" (...), com categoria profissional de assistente operacional, número mecanográfico (...) a exercer funções no serviço de Medicina ... venho por este meio de acordo com os termos dispostos no artigo 56º e 57º do código de trabalho solicitar a V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível até ao limite permitido por lei para prestar assistência na educação e formação da minha filha menor de 12 anos ( ..., nascida a 12/09/2017) devido ao facto do meu marido se encontrar a trabalhar fora do distrito estando assim ausente de casa por tempo indeterminado (declaração em anexo), não tendo por isso com quem deixar a minha filha ao efetuar turnos rotativos que incluem horário das 16h as 24h e das 24h as 8h. Pretendo assim que as 40h semanais sejam efetuadas no turno da manhã 8h as 17h com uma hora de pausa) de segunda a sexta o que me permite assim a conciliação da atividade profissional com a*

*vida familiar. Pretendia na mesma continuar a usufruir da dispensa diária de amamentação que neste momento me encontro a gozar até ter direito ao mesma de acordo com o artigo 47 do código de trabalho. Declaro ainda viver com a menor (...) em comunhão de mesa e habitação. (Declaração em anexo) Junto também em anexo a cópia do cartão de cidadão da minha filha (...)* "

- 1.3.** A 06.04.2018 foi comunicado e entregue à trabalhadora, em mão, a intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos que se reproduzem infra:

*" (...) A requerente exerce funções neste ... como Assistente Operacional em CIT, desde 2015-01-05, e está a solicitar a flexibilidade de horário, para acompanhamento de filha menor até a mesma perfazer 12 anos de idade (2029-09-11), conforme documento em anexo.*

*Refere o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que "o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável".*

*A requerente encontra-se afeta ao Serviço de ... que é composto por 19 assistentes operacionais, 16 dos quais exercem funções em regime de roulement.*

*1 assistente operacional encontra-se de baixa médica prolongada por acidente de trabalho há vários meses não tendo sido autorizada a sua substituição.*

*1 assistente operacional pratica um horário fixo das 08h00 às 16h00 de segunda a sexta-feira.*

*1 assistente operacional pratica um horário fixo das 08h00 às 16h00 por licença de amamentação de segunda a sexta-feira.*

*É de referir que existe grande dificuldade com a elaboração dos horários já que este serviço no horário das 08h00-16h00 necessita de um mínimo de 4 assistentes operacionais, no horário das 16h00-00h00 necessita de 2 e no horário da 00h00-08h00 necessita de 1. Havendo 2 assistentes operacionais com horário fixo é necessário assegurar o turno das 16h00-00h/00h00-08h00 bem como os feriados*

*o que sobrecarga a equipa. A situação é ainda mais complicada em período de férias já que não existe elemento substituição.*

*A atribuição de um horário flexível não é possível tendo em conta os rácios indicados e o facto dos mesmos não estarem a ser cumpridos dada a falta de recursos humanos.*

*Pelo exposto, este Serviço não consegue comportar a existência de um horário fixo, in casu, o requerido pela assistente operacional (...), tendo em conta os recursos que se encontram afetos ao Serviço de ... e dadas as limitações indicadas e os rácios necessários ao seu normal funcionamento.*

*Pelo exposto, é imprescindível que a requerente exerça as suas funções em regime de roulement sob pena de haver uma sobrecarga ainda maior da equipa de assistentes operacionais daquele Serviço.*

*Por outro lado, a hipótese de mobilidade desta assistente operacional para outro serviço não é possível tendo em conta os rácios indicados. Atualmente as condicionantes identificadas são transversais a todos os serviços. Existe cada vez mais profissionais que pretendem executar horários diurnos e flexíveis, com base no fundamento de acompanhamento dos filhos menores, no entanto, o deferimento desses pedidos inviabiliza o normal funcionamento do ... impedindo-o de cumprir a sua missão.*

*Por último, verifica-se uma taxa de absentismo no que respeita ao grupo profissional de assistentes operacionais, em termos médios, de 16,13%.*

*Assim, caso se entenda, o pedido da requerente não pode ser deferido tendo em conta o exposto.*

A resposta da intenção de recusa da entidade empregadora, inclui um quadro, do qual se verifica que, no serviço em causa, não foram atribuídos horários flexíveis nos termos do art. 56º e 57º do Código do Trabalho a assistentes operacionais, verificando-se ainda em tal quadro, a identificação de 3 trabalhadores (onde se inclui a requerente) que exercem funções no serviço de medicina ... e que por razões diversas se encontram com reduções de horário/restrições de horário/ausências.

- 1.4-** Do processo remetido à CITE, consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora em 11.04.2018, nos termos a seguir transcritos:

*" (...) com categoria profissional de assistente operacional, número mecanográfico (...) a exercer funções no serviço de Medicina ... venho por este meio, após feitura e análise à resposta de V. Exas., recebida a 06 de abril de 2018 relativamente ao requerimento entregue por mão, para a flexibilidade horária, remeter apreciação conforme previsto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho o que o faço nos seguintes termos:*

*Requeri a flexibilidade de horário de trabalho nos termos expressamente previstos no artigo 56.º e 57.º do Código de Trabalho e com os fundamentos referidos no meu requerimento entregue a 22 de março de 2018 em mão, por razões familiares que me impossibilitam de trabalhar no horário por turnos.*

*Com efeito a circunstância de ter uma filha de apenas 7 meses, com a qual vivo em comunhão de mesa e habitação, bem com o facto de a atividade profissional do meu marido, não me permitir compatibilizar as minhas responsabilidades familiares com o trabalho por turnos que incluem horários das 16h as 24h e das 24h as 8h*

*Sem assim e devido a atividade profissional exercida pelo meu marido que tem ausência da cidade por tempo indeterminado, não tendo por isso com quem deixar a minha filha em horários noturnos ficando assim unicamente ao meu cuidado.*

*Tendo em conta superior interesse da criança que constitui a razão de ser da lei que confere aos progenitores o direito a trabalhar em regime de horário flexível. Importa ter em consideração que de acordo com o funcionamento do serviço onde estou inserida, Medicina ... e onde me encontro de momento em horário de amamentação realizado no turno da manhã de segunda a sexta, e que pretendo continuar a usufruir de acordo com os termos previstos na lei, o que não tem comprometido o funcionamento do serviço.*

*Por fim e de salientar que conforme indicado por V. Exas. existem outros auxiliares no serviço em que estou inserida que trabalham no regime horário que pretendo sendo por lei o direito a igualdade tendo por isso que todos os trabalhadores sejam tratados de igual forma.*

*Em face do exposto, solicito a V. Exas. que desencadeiem atempadamente os procedimentos previstos no n.º 5 do artigo 57.º do Código de Trabalho.*

- 1.5. A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com o pedido da trabalhadora, a intenção de recusa da entidade empregadora, a apreciação da trabalhadora relativamente à intenção de recusa, cópia do Cartão do Cidadão da menor; cópia da declaração da Junta de Freguesia, cópia do contrato de trabalho do progenitor.
- 1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":
- " (...) c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...) "*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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".

- 2.3. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4. A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.5. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.6. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.7. No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“ 1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

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

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*

2.8. Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.9. O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, **prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível**, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.10. 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”.
- 2.11. 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.
- 2.12. 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.
- 2.13. 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>

- 2.14.** 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”.
- 2.15.** 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”.
- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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

---

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

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.

- 2.18.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.19.** 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.
- 2.20.** No contexto descrito, a trabalhadora **solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:00h e as 17:00h, com uma hora de pausa, de segunda a sexta-feira**, por ser mãe de uma criança com 7 meses de idade, menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.21.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora e que integra a organização dos tempos de trabalho elaborada pela entidade empregadora,

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.<sup>2</sup>

**2.22. E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno.**

Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

**2.23. Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que o horário flexível solicitado pela trabalhadora causa grande constrangimento na elaboração dos horários, face ao número de trabalhadores que são necessários para os diversos turnos, bem como no que respeita aos feriados e férias, o que fará com que haja uma sobrecarga para a restante equipa.**

**2.24. Baseia-se ainda a entidade empregadora para a recusa da concessão do horário flexível, que o serviço não permite a existência de um horário fixo, face ao número de trabalhadores adstritos ao Serviço de ...**

**2.25. Quanto a esta alegação é de registar que **a entidade empregadora limita-se a invocar uma consequência, mas sem cuidar de a demonstrar plena e completamente com factos claros e objectivos.****

---

<sup>2</sup> Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dqgsi.pt](http://www.dqgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.*" (sublinhado nosso)

- 2.26. Refere ainda a entidade empregadora que é imprescindível para o bom funcionamento dos serviços que a trabalhadora exerça as suas funções em regime de roulement, sob pena de haver uma sobrecarga dos restantes trabalhadores com a mesma categoria profissional.
- 2.27. Relativamente **ao alegado pela entidade empregadora no que respeita ao fato da trabalhadora ser imprescindível para o bom funcionamento do serviço, a este respeito, importa referir que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho apela a uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa**, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.28. Mencione-se 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.
- 2.29. Na verdade, **a entidade empregadora em sede de intenção de recusa, 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**, uma vez que da fundamentação aduzida por aquela entidade, **não se concretiza em que medida é que a concessão do requerido implique períodos a descoberto que ponham em causa o funcionamento do serviço** ao qual está afeta a trabalhadora requerente, **nem quais os períodos que deixariam de estar**

**convenientemente** assegurados face aos meios humanos necessários.

- 2.30. Também não nos parece que colha igualmente o motivo invocado pela entidade empregadora quando refere que “ (...) A situação é ainda mais complicada em período de férias já que não existe elemento substituição (...) ”, uma vez que, e **não obstante o fato de poder haver maior ou menor complexidade e constrangimento no planeamento e na elaboração dos turnos, não nos parece, no entanto, que tal fato seja impeditivo de atribuir um horário flexível à trabalhadora.**
- 2.31. Justifica ainda a entidade empregadora, referindo que outra condicionante para a atribuição deste horário flexível, prende-se com o fato de que existem cada vez mais profissionais que pretendem efectuar horários diurnos e flexíveis com o argumento de acompanhar os filhos menores.
- 2.32. A este propósito saliente-se que, **relativamente a novos pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido que todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, todos/as gozem o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.**
- 2.33. E, por tal razão, tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que: “ *Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos.* **Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.**”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Doutrina ínsita no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

- 2.34. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 2.35. No que respeita às restantes alegações da entidade empregadora, afigura-se-nos que não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as desse serviço (19 assistentes operacionais, 16 dos quais exercem serviço em roulement, 1 assistente operacional encontra-se de baixa prolongada, 1 assistente operacional pratica o horário fixo das 8h00 às 16h00 e a requerente com um horário fixo das 8h00 às 16h00 por se encontrar em período de amamentação), assegurarem os turnos compreendidos na amplitude horária 16h00-00h00 e 00h00-08h00.
- 2.37. Com efeito, a entidade empregadora, não conseguiu demonstrar em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos que alega existirem e aos que entende que são necessários em cada turno, bem como não concretiza qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as.
- 2.38. A entidade empregadora também não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída aos fins-de-semana, feriados e no período noturno, situação que se verificaria se só a trabalhadora possuísse determinadas competências específicas, o que levaria a um prejuízo inoportável decorrente da ausência da trabalhadora.
- 2.39. É importante não esquecer que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da

vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

- 2.40. Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.**
- 2.41. 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 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 com responsabilidades familiares ...
- 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 02 DE MAIO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**