

## PARECER N.º 48/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 14/FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 03.01.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., técnica superior de diagnóstico e terapêutica a exercer funções na ... do ...

1.2. Em 07.12.2017 a trabalhadora, solicitou à entidade empregadora autorização de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*“Exmo, Sr. Presidente do Conselho de Administração do ..., de acordo com o que existe pré- estabelecido subsiste a necessidade de informar V. Exa., e a quem mais de direito nomeadamente, a Exma. Sra. Dra. Diretora dos Serviços ... e o Exmo. Sr. Dr. Coordenador dos ... (...) de ..., que vou prescindir da autorização de amamentação, em Janeiro de 2018, concedida por anterior Administração e que, embora tenha uma autorização de Horário Flexível para acompanhamento de filhos menores em vigor até Julho de 2018, existe por esta razão a necessidade de fazer novamente o pedido de horário flexível uma vez que necessito da continuação do mesmo.*

*Venho assim, respeitosamente, pedir a V.Exa., que me conceda o horário flexível para acompanhamento de filhos menores de acordo com o art. n.º 56 e 57.º do Código de Trabalho e que se digne a conceder, de acordo com o n.º 3 do art.º 114.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de Junho nas alíneas a) e , a supressão do tempo de descanso por forma a fazer as sete horas diárias de trabalho contínuas sem pausa.*

*Saliente-se ainda que as normas relativas à proteção da parentalidade também são aplicáveis aos trabalhadores 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, de acordo com o n.º 3 do art. 114 da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, a Jornada Contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na mesma Lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes: a) trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, (...); f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem; (...).*

*De acordo como n.º 2 artigo n.º 56 do Código de Trabalho prende-se por “Horário Flexível” aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho. De acordo com o n.º 3 do citado artigo 56.º mesmo “Horário Flexível” deve conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário. Deve indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal e trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento e, estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*Como o indicado acima, o meu pedido de horário flexível deveria contemplar um período de descanso, por exemplo: Iniciar jornada às 08:30h com horário de descanso das 12:00h às 12:30h e termo de jornada às 16:00h. A redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar de acordo com o Parecer n.º15/CITE/2010. Julgo que este entendimento se prende com os serviços que fazem pausa de uma hora ou mais para almoço só desta forma compreendo este Parecer.*

*Exposto o acima mencionado deixo a minha fundamentação e também circunstâncias relevantes, para serem avaliadas por V. Exa., para o referido pedido do horário referido acima com início às 09:00 e termo às 16h00, que aparentemente não se insere corretamente no âmbito dos art. 56 e 57 do Código do Trabalho mas em jornada contínua de acordo com a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.*

*A necessidade de pedir um horário flexível a V. Exa. nestas condições, prende-se indubitavelmente com o facto de ter um filho menor com 3 anos de idade, entenda-se que sou mãe de um menor e o mesmo faz parte do meu agregado familiar e que vive comigo em comunhão de mesa e habitação. (...)*

*Existem outras circunstâncias relevantes que me levam a pedir este tipo de horário e que no seu cerne se encontram relacionadas, nomeadamente:*

*O facto de nos Serviços ... deste ... os ..., independentemente do vínculo contratual, desempenharem Jornada Contínua diariamente, nos termos do art.º 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, que consiste na ininterruptão de trabalho, salvo por um período de descanso nunca superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, determinando uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora e sem redução de retribuição. (...)*

*Portanto, estes são os motivos e fundamentação primordiais pelos quais peço a V. Exa. que me conceda o horário flexível para acompanhamento de filhos menores de acordo com o art. n.º56 e 57 do Código de Trabalho e que se digne a conceder de acordo com o n.º 3 do art.º 114.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho nas alíneas a) e f) e supressão do tempo de descanso por forma a fazer as sete horas diárias de trabalho contínuas."*

**1.3.** A 20.12.2017, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos a seguir transcritos:

*"Relativamente ao assunto supramencionado e na sequência do seu pedido de horário flexível em jornada contínua, vimos por este meio comunicar o seguinte:*

- 1. Veio a Exma. Sra. Dra. (...) através de requerimento apresentado a 07.12.2017, solicitar regime de Horário Flexível em Jornada Contínua, com início às 09:00h e termo às 16:00h, em dias úteis de segunda a sexta-feira, pelo período de 2 anos.*
- 2. Com base no parecer do Superior Hierárquico é intenção de indeferir o solicitado.*
- 3. Os motivos que levam a este indeferimento são:*
  - As restrições existentes por parte dos colaboradores a nível de saúde, o que dificulta a gestão de todos os postos de trabalho existentes nos Serviços ...;*

• Os horários dos ... de ... estão organizados por turnos que funcionam todos os dias da semana entre as 08:00h e as 24:00h. A organização desses turnos não permite que os colaboradores possam escolher as suas horas de entrada e saída, sob pena de ter que escalar um elemento extra para assegurar as horas que o trabalhador tem direito a gerir por força do disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho, com um acréscimo de custos para a instituição - facto que não está previsto como uma despesa que a instituição tenha que suportar. Acrescenta ainda que todos os horários flexíveis que estão em vigor foram aprovados por ter sido ultrapassado o prazo e não por no passado ter a coordenação de ... considerado que era viável a prática destes horários.

No entanto, existe a possibilidade de ser autorizada a jornada contínua, desde que V. Exa. se disponibilize para realizar turnos (pelo menos 1 turno da tarde por semana e 1 turno por mês ao fim-de-semana), uma vez que está esta instituição inteiramente disponível para ajustar sempre os horários dos trabalhadores às suas necessidades familiares. No entanto, não poderá ser aceite o gozo de horário flexível, escolhendo as horas de entrada e de saída, uma vez que tal é incompatível com o funcionamento do serviço.

4. É de salientar que o deferimento do V. pedido não só não se adequa à realidade do serviço em que a trabalhadora exerce funções, como também o facto de a Jornada Contínua e o Horário Flexível serem incompatíveis.

Ao abrigo do n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, tem V. Exa. 5 dias a contar da data da receção do presente documento, para se pronunciar."

1.4. Consta do processo apreciação da trabalhadora de 27.12.2017, de acordo com o seguinte:

"Venho por este meio apresentar a V.Exa. a minha pronunicação à intenção de recusa do pedido que submeti à apreciação do meu Superior Hierárquico a 30/11/17 e o qual teve o seguimento normal, tendo eu recebido por correio a vossa intenção a 21/12/17.

1- Enquadramento profissional e pessoal da requerente

(...), exerço funções de Técnica Superior de ... de ... na área de ... no ... por vínculo de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado desde 2003, atualmente com a carga horária de 35 horas, (...).

*Importa expor que sou mãe de uma criança atualmente com 4 anos de idade, entenda-se que sou mãe de um menor e o mesmo faz parte do meu agregado familiar e que vive comigo em comunhão de mesa e habitação. Não possuo estrutura familiar que possa suprir as necessidades de acompanhamento diário do meu filho (...).*

2- *Pronúnciação à intenção de indeferimento*

*Os motivos para indeferimento apresentados por V.Ex.<sup>a</sup> baseiam-se no parecer do Superior Hierárquico, os quais merecem a maior e respeitosa atenção por minha parte e, embora eu não tenha conhecimento do parecer na íntegra vou proceder à minha pronúnciação dos motivos na forma que me foram apresentados.*

*- Referem-se as restrições existentes por parte dos colaboradores a nível de saúde, o que dificulta a gestão de todos os postos de trabalho existentes nos Serviços ...*

*(...) Devo ainda salientar que não estou a pedir redução de horário, apenas pedi para ser integrada num horário que já se efetua naquele Serviço. Qualquer que seja o turno onde desenvolva o meu trabalho de manhã, à tarde, à noite ou ao fim de semana os constrangimentos de saúde nos profissionais vão continuar a existir, melhor seria se por eu não pedir um horário específico de trabalho todos os constrangimentos de saúde dos meus colegas e os meus desaparecessem. As limitações de saúde não são gerais nem a todos os profissionais, são limitações específicas de trabalho e, se não conseguimos realizar especificamente aquele trabalho conseguimos realizar todos os outros que caracterizam a profissão em si.*

*- Outra razão apontada é a da organização dos turnos nos Serviços ... não permitir que os colaboradores possam escolher as suas horas de entrada e de saída (...)*

*Foi também a pensar neste argumento, para não prejudicar o Serviço ou a Instituição, é que efetuei o pedido de horário nos moldes apresentados de forma a me integrar num horário já praticado nos Serviços ... que me permite conciliar, sobretudo, a atividade profissional desenvolvida nesta instituição com a vida familiar, pessoal e de saúde. O horário respeita a realização de sete horas diárias e íntegra um turno que se efetua no Serviço. Os horários flexíveis que eu tenha conhecimento respeitam as sete horas diárias e integram o funcionamento do*

*Serviço e como eu fundamentei no pedido efetuado, o meu pedido de horário flexível, deveria contemplar um período de descanso, por exemplo:*

*Iniciar jornada às 08:30h com horário de descanso das 12:00h às 12:30h e termo de jornada às 16:00h. A redução do período para intervalo de descanso, de uma hora para 30 minutos, no âmbito do horário flexível, contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar de acordo com o Parecer n.º 15/CITE/2010 e, este foi um dos horários já efetuados no passado no Serviço de ... por outros colegas.*

*- Relativamente ao exposto de que todos os horários flexíveis que se encontram em vigor foram aprovados por ter sido ultrapassado o prazo e não por no passado ter a coordenação de ... considerado que era viável a prática destes horários.*

*Devo também acrescentar que se foram ou não aprovados por ter passado o prazo eu não sei, porque não tive esse conhecimento, mas não duvido que tenha razão. O que sei é que a 25/02/2015 efetuei pedido de trabalho em regime de horário flexível para trabalhadora com responsabilidades familiares, com duração de 2 anos, e só foi aceite por esta instituição e pelo Serviço de ... após parecer da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) a 01/04/2015. Posteriormente, aquando da entrada em vigor, a 01/07/2016, do disposto no artigo 1.º da Lei 18/2016 de Junho, onde as 35 horas semanais foram definidas como limite máximo semanal do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, todos os horários específicos foram revistos e portanto, e como foi solicitado, voltei a submeter novo pedido de Horário Flexível a 05/07/2016 com duração de mais dois anos.*

*Embora a coordenação de ... não considere viável a prática destes horários, horários que são pedidos mediante o que se encontra na Lei relativo à proteção da parentalidade e que não impedem o funcionamento de um serviço, assim como não foram referidos, nos motivos que me apresentou, razões que demonstrem exigências imperiosas do funcionamento do Serviço de ..., nem que eu sou insubstituível, apenas posso referir que no Serviço de ... eu sou a única profissional com filho menor e doença crónica que até ao momento submeteu um pedido de horário específico com a supressão do tempo de descanso por*

*forma a fazer as 7 horas diárias de trabalho contínuas sem pausa, horário que já é praticado nos Serviços ... e, apresentei as fundamentações que me levaram a efetuar este pedido porque necessito dele e, porque, não estou nem a imputar mais custos à instituição nem a fazer menos horas diárias ou semanais com a realização deste horário que os restantes profissionais deste Serviço. E foi pedido naqueles termos, porque, ao ler o n.º 3 do art. 114 da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho não entendi que tinha que fazer pelo menos um turno da tarde por semana e 1 turno por mês ao fim-de-semana, eu não tenho condições familiares para poder fazer estes turnos atualmente daí ter que me expor com fundamentações pessoais e privadas na realização de um pedido de horário específico que me permita no momento levar uma vida mais digna.*

*Compreende-se que o Serviço se queira reger por uma regra geral de funcionamento, isto torna o trabalho de coordenação mais simples e eficaz mas espero que também se compreenda que casos específicos devam ser tratados de acordo com as suas especificidades para que também esses possam dignamente conciliar todos os aspetos da sua vida. Foi com esse intuito que fundamentei o pedido de horário que submeti, num impresso para Horário Flexível porque é esse que existe, e, onde pedi especificamente a V.Ex.<sup>a</sup> que se digna-se a conceder a supressão do tempo de descanso pelos motivos que volto a referir, por necessitar de um horário que em si me permita cuidar do meu filho, trabalhar e não padecer constantemente com agudizações de uma doença crónica. Também se verifica que nenhum dos motivos e argumentos que apresentei foram apontados na vossa intenção de indeferir o meu pedido, portanto entende-se que para esta instituição não parecem ser consideradas as necessidades dos seus profissionais.”*

## **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/a trabalhador/a, 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 de segunda a sexta-feira entre as 09:00h e as 16:00h ou *“por exemplo: iniciar a jornada às 08:30h com o horário de descanso das 12:00h às*

*12:30h e termo de jornada às 16:00h.”*

- 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.** O mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no 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.
- 2.12.** Uma vez que a trabalhadora refere o regime de jornada contínua no requerimento de horário flexível importa esclarecer que na verdade, o regime de jornada contínua previsto no artigo 114.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não é suscetível de ser confundido com o regime de horário previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, designadamente, pela redução de tempo de trabalho e por considerar tempo de trabalho o intervalo para descanso. Na verdade, enquanto que a jornada contínua implica redução do tempo de trabalho diário, o mesmo não acontece no regime de horário flexível<sup>2</sup>.
- 2.13.** Do requerimento da trabalhadora, apesar da requerente mencionar o trabalho em regime de jornada contínua e da supressão do intervalo de descanso, não se

---

<sup>2</sup> Veja-se a este propósito o Parecer n.º 139/CITE/2013 disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

afigura que a mesma pretenda trabalhar nos termos do regime previsto no artigo 114.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. A requerente solicita trabalhar em regime de horário flexível, indicando para o efeito as horas de início e termo do período normal de trabalho, mas de forma contínua tal como vem sendo prática no serviço onde presta atividade.

- 2.14.** Quanto à análise dos fundamentos da intenção de recusa importa referir que subjacentes à necessidade de invocação de exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa estão as preocupações já enunciadas na Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores.
- 2.15.** Assim, 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.
- 2.16.** Na verdade, 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 alega de forma clara os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora requerente.

- 2.17.** Aliás, o horário flexível, tal como pretendido pela trabalhadora encontra correspondência no mapa de horários do serviço anexo ao processo. Importa referir que relativamente ao mapa de pessoal/horários de dezembro 2017 é possível verificar-se que a trabalhadora requerente exercia as funções inerentes à sua categoria profissional no turno M72, isto é, manhã das 09:00 às 16:00h de segunda a sexta-feira.
- 2.18.** Neste contexto, não resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora demonstração que determine 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 daquele serviço ou que aquela técnica seja insubstituível.
- 2.19.** 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 24 DE JANEIRO DE 2018, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA, 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 CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, QUE APRESENTOU A SEGUINTE DECLARAÇÃO DE VOTO:**

*“A Confederação do Turismo Português vota desfavoravelmente, pois entende que a situação objeto de análise não se enquadra no conceito de horário flexível, que o legislador definiu no n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*De acordo com essa definição, o trabalhador poderá escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término do período normal de trabalho diário.*

*No entanto, entende a CTP, que o trabalhador apenas poderá exercer esse direito dentro dos limites diários do seu período normal de trabalho diário já estabelecido, sob pena de não estarmos a aplicar o conceito de horário flexível, mas sim o conceito de alteração de horário de trabalho, previsto no artigo 217.º do Código do Trabalho.*

*Ou seja, o conceito de horário flexível não atribui ao trabalhador o direito de determinar os dias em que pretende trabalhar, mas sim o de flexibilizar um horário existente, cabendo ao empregador, em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo poderá ser exercido – depois, o trabalhador, dentro desses limites poderá gerir o tempo da forma que lhe for mais conveniente.”*