

## PARECER N.º 701/CITE/2018

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 3671/FH/2018

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado datado de 26.10.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções no serviço de ... – Unidade de ..., nos seguintes termos:

*“(...) 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, por remissão do artigo 22.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro*

... ..

*Em referência ao assunto em epígrafe, solicito a V. Exa. a emissão do parecer prévio à recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e com os fundamentos seguintes:*

- 1. Em 18 de outubro de 2018, a trabalhadora acima identificada, apresentou pedido de autorização para a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e ao abrigo do disposto nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho [Doc. n.ºs 1 a 3].*
- 2. O pedido foi submetido à consideração da Sra. ... Diretora deste ... que se pronunciou pela recusa do pedido, nos termos e com os fundamentos constantes da Inf. n.º ..., de 06/11/2018 [Doc. n.º 4].*
- 3. A trabalhadora foi notificada em conformidade e apresentou alegação [Docs. n.ºs 5 a 12].*

4. *Cumpridos os procedimentos prévios e considerando que se mantém a intenção de recusar o pedido, submete-se o assunto à consideração de V. Exa.*
5. *Com efeito, a recusa tem por base, cumulativamente, exigências imperiosas deste ... e a incapacidade de substituição da trabalhadora, atentas as dificuldades de que se reveste a contratação de trabalhadores nos serviços e empresas públicas.*
6. *Sobre o assunto, o Sr. ... Supervisor, ..., pronunciou-se nos termos seguintes: "(...) cumpre-nos propor a recusa do horário pretendido, especificado de 2 a 6ª feira. Com efeito, e apesar da gestão integrada que é feita no Departamento de ... e nos Demais Departamentos, para tentar satisfazer o número crescente de pedidos de horários 'flexíveis'/de manhãs' (8:00-16:00), 'fora de escala' (8:00-20.00) ou em dias úteis que são endereçados à Direção de ... por parte de ... com dificuldades em gerir as responsabilidades temporais familiares e o horário por turnos, o atual cenário dos serviços não nos permite dar parecer favorável ao ora solicitado, pois não é possível afetar o número de ... que solicitam estas condições excecionais, a postos de ..., em detrimento do atendimento de doentes que necessitam de cuidados nos Serviços de ..., ao longo de 24 horas sete dias por semana. A oportunidade de transferência para outro serviço onde o horário pretendido possa ser praticado, será equacionada logo que possível. Compreendemos as razões do pedido mas consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todas as ... da equipa, do Serviço, do Departamento e dos demais Serviços da .... As consequências de outra decisão que não a proposta, deverão ser imputadas diretamente a quem a tomar." [Doc.s n.os 13 a 15].*
7. *Do total de ... existentes no ..., cerca de 1795 estão afetos à prestação de cuidados. Destes, 91 estão ausentes de forma prolongada, 560 têm horários fixos (por amamentação, limitações definidas pelo Serviço de Saúde Ocupacional, horário flexível por determinação da CITE e funções com competências acrescidas), restando 1144 com horário rotativo.*
8. *Considerando as necessidades de um ... desta dimensão, deveria haver 1444 ... em horário rotativo.*
9. *Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 ..., 83,5% eram mulheres e, destas 66% têm idade inferior a 40 anos.*

10. O ... .., tem 65 serviços a funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em ....
11. Em todas as áreas supra referidas, está contemplado o apoio de ..., sendo que apenas a ..., os ... e algumas áreas de ... funcionam até às 20 horas.
12. Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um número mínimo de ..., por cada turno.
13. Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de ... adequado, sendo aí colocados muitos dos ... que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de ....
14. Pelo contrário, as unidades de ... estão asseguradas com o número mínimo de ..., em termos de horas de cuidados de ....
15. Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo - a grande maioria - considerando que cada grupo de ..., substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversas unidades.
16. Acresce que a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará à violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras.
17. Por último, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços.
18. Até à data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ....
19. Junto se envia o mapa de horários de trabalho, relativo ao último mês, dos trabalhadores com funções idênticas às da trabalhadora acima identificada [Doc. n.º 16].

*20. Pelo atrás exposto, solicito a V. Exa., se digne emitir parecer prévio à recusa de autorização para trabalho em regime de horário flexível à ... .. atentas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa e a impossibilidade de substituir a trabalhadora, indispensável para o adequado tratamento dos utentes que procuram cuidados de saúde prestados por este .... (...)* "

**1.2. O pedido da trabalhadora datado de 18.10.2018** e entregue em mão na entidade empregadora, na mesma data, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...) Eu, ..., portadora do Cartão de Cidadão n.º ..., residente na ..., venho por este meio requerer autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível, de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.*

*Há 3 anos que exerço a minha atividade profissional no ... .., no Serviço de ... - Unidade de ..., com a categoria de ..., com o número mecanográfico ..., Trabalho em regime de 35 horas semanais com horário rotativo (das 8h às 15h30; das 15h às 23h e das 22h30 às 8h30).*

*O meu agregado familiar é composto pelo meu marido e por um filho menor de 16 meses, que vive comigo em comunhão de mesa e habitação.*

*O meu marido, ..., portador do Cartão de Cidadão n.º..., exerce funções na empresa ..., como ..., necessitando de se deslocar frequentemente para várias zonas do País e estrangeiro, sendo algumas delas de agendamento imprevisível e com necessidade, na grande maioria dos casos de pernoitar fora de casa, derivado ao tipo de negócio que a empresa efetua.*

*O meu filho, ..., frequenta a creche situada na minha zona residencial (...), cujo horário de funcionamento é das 7:30h às 19:30h, de segunda a sexta-feira, após o qual, por motivos de incompatibilidade de horários não tenho rede de suporte familiar que possa cuidar do meu filho.*

*Perante o acima exposto, a incompatibilidade de horários impede-nos de exercer em pleno o nosso poder paternal, pelo que venho solicitar um horário de trabalho flexível, referente ao turno da manhã, compreendido entre as 8h00 e as 15h30, com descanso semanal ao fim de semana, perfazendo as 35h semanais. (...)* "

1.3. Em 06.11.2018 a entidade empregadora remeteu à trabalhadora, por correio registado, que aquela não levantou junto dos CTT, nesta sequência, foi a mesma notificada por protocolo em 22.11.2018, da intenção de recusa proferida, nos seguintes termos:

*"(...) ASSUNTO: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares  
Em referência ao assunto em epígrafe, informa-se V. Exa. que o requerimento de horário flexível apresentado foi indeferido por Despacho da Sra. ... Diretora deste ..., de 6 de novembro de 2018, exarado sobre a N/Inf. n.º ..., cuja cópia se junta.  
Assim, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido. (...)"*

1.4. Por requerimento datado de 27.11.2018, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa proferida pela entidade empregadora, que entregue na mesma data, nos seguintes termos:

*"(...) Assunto: Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidades Familiares  
..., ora Requerente, notificada da douda comunicação ... exarada pela Sra. Diretora do Serviço de Recursos Humanos do ... que indeferiu o Requerimento de Horário Flexível de Trabalhador com Responsabilidade Familiares, dela vem requerer a sua apreciação, nos termos do n.º 4  
do art. 57.º do Código do Trabalho (CT), nos termos e com os seguintes fundamentos:*

*1. A presente Comunicação teve por fundamento a Informação n.º ..., emanada pela Sra. Instrutora ....*

*2. O indeferimento teve por fundamento:*

*a) "... a dispensa de realização de trabalho à noite e fins-de-semana constitui um sério prejuízo para o ...." (ponto 1 da Informação)*

*b) "... Violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras" (ponto 13 da informação);*

*c) "... fecho de camas em alguns serviços." (ponto 14 da informação)*

*Com o devido respeito,*

*3. A Requerente é mãe de um filho menor de 12 anos.*

4. *A Requerente pretende efetuar o Turno da manhã, compreendido entre as 08h00 e as 15h30, com descanso semanal ao fim de semana, nos termos do n.º 1 do art. 55 do CT.*
5. *Nos termos da alínea o) do n.º 1 do art. 35.º do CT, o trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares é um direito atribuído, que materializa a proteção na parentalidade.*
6. *Daí se entender estarem preenchidos os requisitos contidos no citado art. 362. n. 1 do CPC - lesão grave e dificilmente reparável, uma vez que, a manutenção de um horário de trabalho a tempo completo obstaculiza o exercício de tal proteção.*
7. *Nos termos do n.º 1 da citada disposição legal, o trabalhador com um 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 a tempo parcial.*
8. *Sendo que, nos termos do n.º 1 do art. 150.º do CT, considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, em situação comparável.*
9. *Para poder beneficiar do regime de trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, o trabalhador deve cumprir o procedimento fixado no art.º 57.º do Código do Trabalho, designadamente no seu n.º 1, nas suas diversas alíneas aí exaradas, alíneas a) a c).*
10. *Por seu turno, no n.º 2 do citado art.º 57º, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável.*
11. *O facto de apenas ter 1144 ... com horário rotativo em vez de 1444, não é motivo justificativo, para recusar a atribuição de horário flexível, porquanto,*
12. *No seu art. 56.º, o Código do Trabalho concretizou os princípios constitucionais de proteção dos direitos dos trabalhadores, da família, da paternidade e da maternidade, nas aceções constantes, respetivamente, dos arts. 59, n.º 1, al. b), 67.º, nº 1 e 68º, n.º 4 da Constituição da República Portuguesa, ao consagrar 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.*

*13. O exercício de tal direito e correspondente obrigação no que respeita à flexibilidade de horário, veio a ser regulamentado no art. 57.º do CT e depende do reconhecimento pelo empregador, que apenas se lhe pode opor - considerando as razões que lhe estão na base, que se reconduzem afinal ao reconhecimento do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a que igualmente aludem os art. 127.º, n.º 3 e 212, n.º 2, al. b) do Código do Trabalho - invocando exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável, conforme resulta do n.º 2 da citada disposição legal. (sublinhado nosso).*

*14. Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*15. 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.*

*16. A Requerente no requerimento que dirigiu cumpriu manifestamente aquilo que a lei lhe exige (a indicação dos elementos constantes do art. 57.º, n.º 1 do Código do Trabalho) deixando à entidade empregadora, a determinação dos concretos horários a cumprir, ou seja, deixando intocado o poder de determinar, dentro dos limites indicados, o concreto horário a cumprir em cada momento (cfr. art. 212, n.º 1 do C.T).*

*Ou seja,*

*17. As objeções levantadas pela Sra. Instrutora, ao exercício pela Requerente do direito à flexibilidade de horário, não podem ser consideradas procedentes, porquanto, do ponto de vista da matéria de facto não resultam demonstrado que o deferimento da pretensão ponha em causa exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável.*

*Pelo contrário,*

18. no caso em apreço a Requerente é facilmente substituída por um dos 1144 ... com horário rotativo!

19. É evidente a relevância dos interesses da entidade empregadora na preservação da sua rentabilidade económica, bem como a necessidade, para o conseguir, de dispor dos seus trabalhadores, reforçando a presença de trabalhadores nos horários noturnos e no fim-de-semana, bem como direito de organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores de acordo com as suas necessidades.

20. São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à Liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º nº 1, al. c) da Constituição da República Portuguesa)

21. Tais interesses e direitos enfrentam porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.

22. E só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com a maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal.

23. Ora, não resulta que os interesses que a Sra. Instrutora pretende salvaguardar não possam ser satisfeitos.

24. Também não ficou provado que a atribuição do horário pretendido pela requerente implicasse a "...um sério prejuízo para o ...." Ou a "...Violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras" ou tão pouco o "...fecho de camas em alguns serviços."

25. Tudo para concluir que os obstáculos levantados pela Sra. Instrutora à atribuição do horário dentro dos limites pretendidos pela Requerente, não são inultrapassáveis, não permitindo as conclusões apuradas concluir que, no caso concreto, se verificam quaisquer exigências do funcionamento da entidade



*empregadora com maior peso e como tal com direito a maior proteção, que o direito da requerente à conciliação da sua vida profissional com a vida familiar.*

*Em face do exposto, requer-se:*

*I. a reapreciação da decisão e a atribuição à Requerente do Horário do Turno da manhã, compreendido entre as 08h00 e as 15h30, com descanso semanal ao fim de semana.*

*II. o envio do processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, no caso a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), nos termos do art.º 57.º, n.º 5, do CT. (...)"*

**1.5.** Do processo remetido para emissão de parecer constam vários despachos internos, nos termos a seguir transcritos:

**Da Direção de Recursos Humanos:**

*"(...) Assunto: Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares*

*...a ...*

*1 - A trabalhadora acima identificada, ..., e a exercer funções no Serviço de ..., vem solicitar horário flexível para dar assistência ao seu filho menor, com os fundamentos invocados nos doc.s n.s 1 a 3, que se juntam.*

*2 - A trabalhadora pretende:" (...) turno da manhã, compreendido entre as 8h00 e as 15h30, com descanso semanal ao fim de semana".*

*3 - A trabalhadora encontra-se vinculada a este ..., mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, celebrado ao abrigo do Código do Trabalho (a), [aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a última redação que lhe foi dada pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março], e pratica o período normal de trabalho semanal de 35 horas.*

*4 - Sobre o requerimento, o Sr. ... Supervisor, ..., pronunciou-se nos termos seguintes:*

*"(...) cumpre-nos propor a recusa do horário pretendido, especificado de 2ª a 6ª feira. Com efeito, e apesar da gestão integrada que é feita no Departamento de ... e nos Demais Departamentos, para tentar satisfazer o número crescente de pedidos de horários flexíveis/de 'manhãs' (8:00-16:00), fora de escala' (8:00-20:00) ou 'em dias úteis que são endereçados à Direção de ... por parte de ... com dificuldades em gerir as responsabilidades temporais familiares e o horário por turnos, o atual*

*cenário dos serviços não nos permite dar parecer favorável ao ora solicitado, pois não é possível afetar o número de ... que solicitam estas condições excecionais, a postos de ... ou ..., em detrimento do atendimento de doentes que necessitam de cuidados nos Serviços de ..., ao longo de 24 horas, sete dias por semana.*

*A oportunidade de transferência para outro serviço onde o horário pretendido possa ser praticado, será equacionada logo que possível. Compreendemos as razões do pedido mas consideramos que deve imperar o princípio da igualdade de oportunidade entre todas as ... da equipa, do Serviço, do Departamento e dos demais Serviços da ....*

*5 -Face à importância da matéria, pois trata-se do exercício de um direito transcrevem-se as normas que regulam a situação em apreço, com negrito nosso: (...)* Artigo 56.º **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.**

*1 - 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.*

*2 - Entende-se 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 diário.*

*3 - 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.*

*4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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.*

*5 - Constitui contra -ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.*

*Artigo 57.º*

*Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível*

*1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho 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:*

*i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;*

*ii) A/o regime de trabalho a tempo parcial que não está esgotado o período máximo de duração;*

*iii) No regime de trabalho a tempo parcial que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;*

*c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.*

*2 - O empregador pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.*

*4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar por escrito, uma*

*apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.*

*5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.*

*6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.*

*7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.*

8 - Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n. s 2, 3, 5 ou 7."

6 - Assim, nos termos conjugados das disposições legais invocados conclui-se o seguinte:

a) A trabalhadora com responsabilidades familiares tem direito a trabalhar em regime de

horário flexível, desde que cumpra o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho;

b) Todavia, o horário a praticar deve-se conter dentro do horário de funcionamento do estabelecimento, in caso, no horário de funcionamento do Serviço de ....

c) Pode ser estabelecido um intervalo de descanso em períodos de trabalho até duas horas;

d) O empregador pode, no prazo de 20 dias a contar da receção do pedido, recusá-lo mas, apenas, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;

e) Após pronúncia do trabalhador o processo é enviado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego para emissão de parecer prévio;

f) O parecer da Comissão é vinculativo, só podendo ser impugnado judicialmente;

g) Caso o pedido não seja recusado no prazo de 20 dias, não seja submetido à Comissão ou não seja notificado o teor parecer prévio, considera-se o mesmo tacitamente deferido nos seus precisos termos;

*h) A não observância destas normas constitui contraordenação grave punível com coima apurada nos termos seguintes:*

*(...) Se praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a 10 000 000, de*

*15 UC a 40 UC em caso de negligência e de 55 UC a 95 UC em caso de dolo. "*

*II - Conclusão*

*Analisando o requerimento apresentado, a trabalhadora:*

- Informa o horário de trabalho semanal que pretende praticar;*
- Informa que vive em comunhão de mesa e habitação com o seu filho menor;*
- Pretende usufruir deste horário flexível pelo prazo legal estipulado, nomeadamente, até o seu filho menor perfazer 12 anos de idade.*

*1 - Por outro lado, a dispensa de realização de trabalho à noite e fins-de-semana constitui um sério prejuízo para este ....*

*2 - Mais se informa que o número de ... deste ... apresenta a evolução seguinte:*

...	Número de Efetivos					Trabalhadores em Cedência	Trabalhadores com processo de Cedência em curso	Aposentações Previstas
	Dez 2014	Dez 2015	Dez 2016	Dez 2017	A presente data			
...	1.783	1.807	1.875	1904	1917	13	4	3

**3 -** Por outro lado, a estrutura etária dos referidos ... é a seguinte:

**4 -**Do total de ... existentes no ..., cerca de 1795 estão afetos a prestação de cuidados. Destes, 91 estão ausentes de forma prolongada, 560 têm horários fixos (por amamentação, limitações definidas pelo Serviço de Saúde Ocupacional, horário flexível por determinação da CITE e funções com competências acrescidas), restando 1144 com horário rotativo.

**5**  
as  
de um

Escalão Etário	<39	40 a 49	50 a 54	55 a 59	>60
N.º de ...	1247	327	165	125	54

*Considerando necessidades .... desta dimensão,*

*deveria haver 1444 ... em horário rotativo.*

6 -Considerando os dados do Balanço Social de 2014, dos 1.783 ..., 83,5% eram mulheres e, destas 66% têm idade inferior a 40 anos.

7 - O ... .., tem 65 serviços a funcionar 24 horas por dia, 365 dias por ano, com uma elevada taxa de ocupação em ....

8 -Em todas as áreas supra referidas, esta contemplado o apoio de ..., sendo que apenas a ..., os ... e algumas áreas de ... funcionam até às 20 horas.

9 -Para o funcionamento de qualquer das unidades deste ... está definido um numero mínimo de ..., por cada turno.

10 -Ora, as áreas acima referidas encontram-se já dotadas de um número de ... adequado, sendo aí colocados muitos dos ... que apresentam necessidades de ajustamento do horário ou do tipo de trabalho, maioritariamente por incapacidades que impedem o desempenho de funções em áreas de ....

11 - Pelo contrário, as unidades de ... estão asseguradas com o numero mínimo de ..., em termos de horas de cuidados de ....

12 - Por outro lado, a organização do tempo de trabalho destes profissionais exige o cumprimento rígido de horários, sobretudo nas áreas organizadas em regime rotativo- a grande maioria - considerando que cada grupo de ..., substitui o grupo antecedente e está previsto um período de 30 minutos de sobreposição entre turnos, especificamente para a transmissão das informações relevantes sobre os doentes internados ou em tratamento nas diversa unidades.

13 - Acresce que a autorização de horários flexíveis, no quadro atual levará a violação dos direitos dos trabalhadores com horário rotativo pois não poderão ser cumpridas todas as regras.

14 - Por ultimo, se os horários flexíveis forem autorizados poderão, no limite, obrigar ao fecho de camas em alguns serviços.

15 -Até á data, todos os pedidos de alteração do horário ou da organização do tempo de trabalho, motivados por parentalidade ou incapacidade temporária, com ou sem formulação escrita, eram autorizados, ainda que fosse necessário afetá-los a unidades orgânicas diferentes e/ou dotados de meios que permitissem compatibilizar aqueles horários com o adequado tratamento e apoio aos doentes deste ....

16-Face ao exposto, submete-se à consideração superior. (...)"

**Do ... Supervisor:**

*"(...) Assunto: Pedido de horário flexível apresentado pela ...<sup>a</sup> ...*

*Relativamente ao pedido apresentado pela Sr.<sup>a</sup> ... ..., e após análise do parecer da Sr.<sup>a</sup> ... Chefe do Serviço de ..., onde a requerente exerce, cumpre-nos propor a recusa do horário pretendido, especificado de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira.*

*Com efeito, e apesar da gestão integrada que é feita no Departamento de ... e nos demais Departamentos, para tentar satisfazer o numero crescente de pedidos de horários 'flexíveis'/de 'manhãs' (8:00-16:00), 'fora de escala' (8:00-20:00) ou 'em dias uteis', que são endereçados a Direção de ... por parte de ... com dificuldades em gerir as responsabilidades temporais e familiares e o horário por turnos, o atual cenário dos serviços não nos permite dar parecer favorável ao ora solicitado, pois não é possível afetar o número de ... que solicitam estas condições excecionais, a postos de trabalho de ... ou ..., em detrimento do atendimento de doentes que necessitam de cuidados nos Serviços de ..., ao longo de 24 horas, sete dias por semana.*

*A oportunidade de transferência para outro serviço onde o horário pretendido possa ser praticado, será equacionada logo que possível.*

*Compreendemos as razões do pedido mas consideramos que deve imperar o principio da igualdade de oportunidade entre todas as ... da equipa, do Serviço, do Departamento e dos demais Serviços e Departamentos da .... As consequências de outra decisão que não a proposta, deverão ser imputadas diretamente a quem a tomar. (...)"*

**Da ... Chefe:**

*"(...) Considerando:*

*1. A Maternidade constitui um valor social eminente e que os trabalhadores têm direito a*

*Proteção do Estado no exercício da parentalidade;*

*2. O serviço de ... - ... - ... é um serviço de laboração continua;*

*3. Os ... trabalham em regime de trabalho por turnos e noturno e a sua semana de trabalho organiza-se de segunda-feira a domingo, para garantir o funcionamento do serviço.*

*Com o objetivo de garantir o exercício dos direitos de cidadania das/os .../os, designadamente a proteção do Estado no exercício da parentalidade e o*

*funcionamento do serviço, o serviço de ... - ... - ... pode garantir a flexibilidade de horário a Sr. a ...<sup>a</sup> ... nos seguintes termos:*

*1. No plano de horário mensal, a programação dos turnos da tarde e da noite será negociada e sempre ajustada às necessidades de apoio a criança, quando esta não puder ser acompanhada pelo outro progenitor.*

*2. A semana de trabalho será organizada de segunda-feira a domingo, sendo os descansos e as folgas gozadas rotativamente. A sua programação será alterada e ajustada às necessidades de apoio a criança, quando esta não puder ser acompanhada pelo outro progenitor.*

*Quanto a alteração do regime de trabalho pretendido pela senhora ... (regime de trabalho fixo) a ser concedida, não pode ser efetivada neste serviço (serviço de laboração contínua) pois põe em risco o funcionamento do serviço. (...)"*

**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.

**2.9.1.** 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”.

**2.9.2.** 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.

**2.9.3.** 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.

**2.9.4.** 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>

**2.10.** 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”.

**2.10.1.** 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”.

**2.10.2.** 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.

**2.11.** 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,

---

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

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.

**2.12.** 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.

**2.13.** No caso em análise, **a trabalhadora solicitou à entidade empregadora** que a sua carga horária semanal de 35h seja distribuída nos dias úteis da semana, no período compreendido entre as 8h e as 15h30m. Alega para o efeito que o seu agregado é composto pelo marido e pelo filho de 18 meses de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Alega ainda que o outro progenitor no âmbito da sua atividade profissional desloca-se com frequência em viagens de trabalho dentro do território nacional e no estrangeiro, não tendo qualquer apoio ou rede familiar que a auxilie nas tarefas relacionadas com o seu filho.

**2.14. A trabalhadora na apreciação à intenção de recusa,** reitera o pedido formulado.

**2.15.** Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, 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.

**2.16.** Diga-se que no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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 do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.17. Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere** que o ... tem 1795 ... que estão afetos à prestação de cuidados: 91 ... estão ausentes de forma prolongada, 560 ... têm horários fixos (por amamentação, limitações definidas pelo Serviço de Saúde Ocupacional, horário flexível por determinação da CITE e funções com competências acrescidas), restando 1144 ... com horário rotativo.

Fundamentam ainda que para tentar satisfazer o número crescente de pedidos de horários flexíveis no turno da manhã (8:00-16:00h) e no horário fora de escala (8:00/20:00h), o atual estado do serviço não permite dar parecer no sentido de conceder o horário solicitado pela trabalhadora. Referencia também a entidade empregadora que para o funcionamento dos serviços ... estão definidos um determinado número de ... por cada turno e que cada departamento já tem o número de ... adequado. Alegam ainda, que a concessão de horários flexíveis viola o direito dos restantes trabalhadores uma vez que poderão não ser cumpridas todas

as regras. Fundamentam por fim, que a concessão de horários flexíveis poderá levar ao fecho de camas em alguns serviços.

**2.18.** Alega ainda entidade empregadora que o serviço de ... é um serviço de laboração contínua, que o regime de ... é de turnos e noturno, sendo a semana de trabalho organizada de segunda-feira a domingo, para garantir o funcionamento do serviço.

**2.19.** Em bom rigor, 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.

**2.20.** 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, fazendo apenas alegações abstratas e genéricas no que respeita à realidade dos serviços e dos efeitos que poderão advir na concessão dos horários flexíveis solicitados. Refira-se ainda que de acordo com o mapa de horário junto ao processo verifica-se a correspondência entre o pedido pela requerente e o turno existente no serviço onde a mesma se encontra a laborar.

**2.21.** Neste contexto, não resulta da intenção de recusa notificada à trabalhadora quantos/as trabalhadores/as tem na totalidade naquele serviço e que desempenham as mesmas funções da trabalhadora requerente, nem tão pouco quantos/as ... são necessários para cada turno. Desta forma, na notificação feita à trabalhadora, não ficam demonstradas as razões 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 daquele serviço ou que aquela trabalhadora seja insubstituível.

2.22. Quanto à **colisão de direitos**, concretamente do direito da Requerente com o os direitos de outros/as trabalhadores/as, **resultantes do exercício da atividade profissional em regime de horário flexível ou decorrentes do gozo de outros direitos iguais ou da mesma espécie, máxime relacionados com a parentalidade**, esta Comissão entende que *“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.”* (Parecer n.º 25/CITE/2014).

2.23. A entidade empregadora não deve basear a recusa sem demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Ora, em nosso entender, não foram concretizadas e objetivadas as razões que determinariam a impossibilidade de autorizar o horário flexível à trabalhadora, tal como requerido.

Com efeito, não tendo a entidade empregadora logrado demonstrar qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente, face ao período normal de trabalho diário e aos tempos de trabalho praticados, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço e indispensabilidade da funcionária.

2.25. Face ao exposto, não ficou demonstrado de que forma a atribuição do regime de horário flexível à trabalhadora é determinante para concluir pela inexistência de outros trabalhadores para os demais horários ou dias de semana. Considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço, 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.



**2.26.** Por outro lado, temos a considerar 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.

**2.27.** É ainda importante não esquecer que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, 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, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.28.** Em prisma diverso e sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.

**2.29.** Saliente-se ainda 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 proteção 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 19 DE DEZEMBRO 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP, CCP, CIP E CTP, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**