

## PARECER N.º 85/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 177/FH/2018

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 29.01.2018 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com o cargo de auxiliar de serviços gerais, a exercer funções na Clínica de hemodiálise em ...

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora em 08/01/2018 e rececionado pela entidade empregadora, em 09.01.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...) admitida ao serviço (...) em 15 de Outubro de 2014, a desempenhar funções inerentes à categoria de auxiliar de serviços gerais, na clínica de hemodiálise (...), venho por este meio requerer a flexibilidade de horário nos termos do art. 56º nº 1, 2 e 3 conjugado pelo art. 57º da lei nº 7/2009, de 12.2 (...) com os seguintes fundamentos e condições:*

*- Sou mãe de uma menor de 5 anos que necessita do meu apoio e assistência,  
- Sou casada e o pai é funcionário dos ... (...), com horários de trabalho a partir das 6H15m (em anexo),*

*- A minha filha está matriculada e frequenta a instituição (...) em ..., a qual funciona de segunda a sexta-feira das 07.30 horas às 19.00 horas (EM ANEXO)*

*Solicito a flexibilidade de horário dentro de determinados limites e condições, ou seja, entre as 08H00m e as 16H00m, com excepção do encerramento da instituição frequentada pela minha filha nos períodos da Páscoa, Carnaval, semana entre o Natal e Ano Novo e férias de Verão ou seja, a partir de um de Agosto até 15 de Setembro, nesse período que seja com horário das 16H00 às 00H00, sem prejuízo do regime de folgas praticado.*

*Não indico prazo, pois requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem os factos e as circunstâncias que o determinam e não ultrapasse o limite de 12 anos da minha filha, previsto no código.*

*Há razoabilidade quer no pedido quer na sua aplicação, tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado e o número de funcionárias, sendo que com esta flexibilidade de horário em nada prejudicam a empresa e todas as tarefas continuam a ser asseguradas*

*Assim sendo, requeiro nos termos e condições expressas a adaptabilidade do horário de trabalho.”*

**1.3.** A 26.01.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*“ Acusamos a receção do pedido para prestação de trabalho em regime de horário flexível.*

*Informamos que é nossa intenção recusar o mesmo com os fundamentos que a seguir se enunciam.*

*É requerida a prestação de trabalho em regime de horário flexível em observância a um horário de trabalho diário:*

- (i) Das 16:00 às 00H00, na Páscoa, no Carnaval, na Semana entre o Natal e ano Novo e, ainda de 1 de Agosto a 15 de Setembro e,*
- (ii) Das 08:00 às 16:00 horas, nos restantes dias do ano.*

*Para o efeito V/Exa. refere viver com uma menor de 5 anos e com o marido, (...) alegando ter necessidade de apoiar e prestar assistência à filha. Invoca ainda que a filha frequenta a instituição (...), em ... de segunda a sexta-feira, das 07.30 horas às 19.00 horas.*

*Não indica prazo para a manutenção do regime acima enunciado, admitindo que possa durar até que a criança faça 12 anos.*

*A nossa empresa pretende recusar a prestação de trabalho de horário flexível nos termos solicitados o que faz com fundamento em (1) exigências imperiosas do funcionamento da empresa, e (ii) por falta de preenchimento dos requisitos legais de que depende o presente pedido.*

*Como sabe, o contrato celebrado com a ... pressupunha o exercício das funções de auxiliar de serviços gerais, em cumprimento a um horário de trabalho de 40 horas, distribuído pelos vários dias da semana, incluindo a prestação de trabalho noturno, adaptabilidade e banco de horas.*

*As referidas condições e disponibilidade para o exercício das funções profissionais em obediência ao referido regime horário foram determinantes à intenção de contratar por parte da ..., facto que foi devidamente estabelecido e acordado consigo nos termos do n.º3.4, da Clausula 3.º do seu Contrato de Trabalho que "(..) à Primeira Contratante assiste a faculdade de, livremente, de acordo com as suas necessidades ou conveniências, em qualquer altura, independentemente do tempo de duração de determinado regime e sem que a Segunda Contratante possa opor-se ou invocar direitos adquiridos:*

- a) alterar os dias de trabalho, incluindo o número de dias de trabalho, b) alterar o horário de trabalho, incluindo o seu tipo; e c) fazer cessar o regime de isenção de horário se trabalho, sendo caso disso."*

*Mais se esclarece que a menor, ainda estará no pré-escolar pelo que não carece do acompanhamento escolar normalmente dispensado aos menores que iniciam o seu percurso no ensino básico — 1.º ano ou antiga "1.ª classe". O simples facto de, alegadamente, viver em comunhão de mesa e habitação com uma menor não representará um facto que impeça o desempenho das funções profissionais nos termos acordados com a nossa empresa.*

*Acresce que o vosso pedido não preenche os requisitos legais de que depende a atribuição do horário flexível (nos termos solicitados) uma vez que não faz prova da impossibilidade em dar cumprimento ao horário de trabalho que, entretanto, lhe foi atribuído.*

*Com efeito, da documentação remetida não resulta demonstrado que (...) o pai da menor) não possa prestar a assistência que lhe seja necessária, nomeadamente, que os horários por ele praticados não possam ser compatíveis com os seus. V. Exa. não alega, nem faz prova (ao contrário do que lhe competia) da impossibilidade em dar cumprimento ao horário de trabalho que conosco negociou.*

*A acrescer ao que vai referido acima, entendemos que o vosso pedido também não se enquadra no regime de horário flexível, por desconsiderar o horário por turnos (com a respetiva rotatividade) que negociou com a nossa empresa, distribuído pelos vários dias da semana.*

*Como bem sabe, só garantindo o cumprimento do horário que lhe foi atribuído consegue a ... garantir que estão presentes o número mínimo de colaboradores durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra afeta e, bem assim, que há uma distribuição rotativa dos horários de trabalho, não se beneficiando umas colaboradoras em detrimento de outras, as quais também têm necessidades de assistência familiar, e assim teriam de assegurar a prestação de trabalho durante a semana, fins de semana e feriados*

*em desrespeito à rotatividade e dias de descanso obrigatórios e complementares entre turnos.*

*V. Exa, presta serviço na ... do ..., cliente que contratou com a nossa empresa a prestação de serviços de hemodiálise (Unidade de Hemodiálise de ...) durante todos os dias do ano, no período das 07:30H às 22:30H. Os serviços de hemodiálise contratados à nossa empresa, e a que V. Exa. se encontra afeto, têm, pois, um carácter de permanência.*

*Por forma a garantir o referido serviço aos doentes os horários são organizados por 3 turnos diários de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 (sete) dias da semana. Os turnos são os seguintes:*

- 1º Turno — das 07:00 H às 15:00 H;*
- 2º Turno— das 11:00H às 19:00 H;*
- 3º Turno - das 16:00 H às 24:00 H;*

*Conforme é do vosso conhecimento, afetos à prestação dos serviços de limpeza, na sua equipa estão 11 colaboradores (incluindo V. Exa.) que numa escala rotativa com fins-de-semana e feriados asseguram o serviço contratualizado pelo cliente.*

*Como é do seu conhecimento, os tratamentos de diálise, na Unidade de hemodiálise de ..., iniciam às 07:30 e terminam às 22:30, com a duração de 4,5 a 5 horas cada um, do seguinte modo: 07:30 — 12:00/12:30 — 17:00/17:30 — 22:00/22:30.*

*Na referida Unidade, existem 2 salas de diálise sendo imprescindível ter mais do que uma auxiliar de serviço — isto é, dando-se a abertura da clínica às 07:00 para preparação da abertura da sala, ligar máquinas, receber os doentes (muitos estão incapacitados de se sentarem sozinhos), uma auxiliar apenas, impossibilita a realização dos serviços contratados — o mesmo se dá no último turno, pela mesma razão. Acrescem ainda as tarefas de limpeza das áreas comuns e lavandaria — e claro, apoio na entrada e saída dos doentes.*

*A soma das cargas horárias corresponde à manutenção dos efectivos necessários à execução dos turnos, sendo que, por regra, estes horários são distribuídos rotativamente.*

*Deste modo se garante: (i) a abertura do estabelecimento do cliente entre as 7:30H e as 22:30H, bem como (ii) o cumprimento de todos os procedimentos organizacionais e legais de que depende a abertura e fecho e (iii) que estão presentes o número mínimo de colaboradores durante todo o período de funcionamento do local de trabalho a que se encontra afeto.*

*Acresce que num setor caracterizado pela necessidade de trabalho intensivo e em horário alargado, só a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem*

*umas colaboradoras em detrimento de outras, os quais também têm necessidades de assistência familiar, neste caso, mais 4 colaboradoras que têm dependentes a seu cargo.*

*A concretização do horário que V. Exa solicita, implica assim, necessariamente, a contratação pela ... de mais uma colaboradora para prestar trabalho no turno da manhã e no da tarde (consoante os dias) e/ou necessariamente sobrecarregar as demais colaboradoras da empresa com essas horas, e com a alteração de tempos na respetiva vida familiar, a que quer submeter com o seu horário de trabalho ao longo do ano.*

*É à ... como empregador, que no que toca ao horário flexível, cabe em primeiro lugar, estabelecer os limites dentro do qual o mesmo pode ser exercido — depois, dentro desses limites, é que o trabalhador pode gerir o seu tempo da maneira que melhor lhe aprouver. Ora, V. Exa, solicita um horário em que, ora não cumpre o horário estipulado pelo turno da manhã, ora não cumpre o horário estipulado para o turno da noite, mais indicando os dias e meses, em concreto, em que quer laborar dessa forma, quando o horário flexível diz respeito tão somente aos limites diários e não á escolha de um horário.*

*A organização do horário da Unidade (...) não pode, ficar apenas subordinada aos interesses particulares de V. Exa., devem ponderar os interesses da própria Unidade (...) onde se insere, bem sabendo que o funcionamento do serviço prestado na Unidade obriga à prestação dos 3 turnos referidos, bem como à prestação de trabalho de 11 auxiliares.*

*Assim, o deferimento do horário flexível que V. Exa. solicita põe em causa exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa e do serviço e a impossibilidade de a substituir sem prejuízos para a Unidade de Hemodiálise, e implica a necessariamente a quebra da rentabilidade económica da Unidade, sem reforçar a presença de mais uma trabalhadora nos horários de pique e de mais trabalho.*

*A ... trabalha com margens de lucro limitadas e o preço do serviço já foi apresentado e aprovado pelo cliente, não tem a nossa empresa possibilidade de fazer refletir no preço do serviço, os custos que uma nova contratação implica.*

*Desta feita, e atentando a todo o supra exposto, temos de concluir pela desproporcionalidade do pedido que nos dirige, o qual não tem sequer em consideração a moldura de horário que consigo foi contratada e vai, assim, comunicada a nossa intenção de o recusar. "*

**1.4-** Por e-mail de 5 de fevereiro, a entidade empregadora comunicou à CITE que não foi recepcionada apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora.

- 1.5- O processo para emissão de parecer, mostra-se instruído com cópia da Declaração da entidade patronal do progenitor da menor e cópia de Declaração do estabelecimento de ensino da menor.

## 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 3.º 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 dispendo 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;

---

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

- 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, 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 designios 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 um horário de trabalho flexível pelo período de 7 anos, que compreende dois períodos e dois horários distintos:

- 16H00 às 00H00, nos períodos da Páscoa, Carnaval, semana entre o Natal e Ano Novo e férias de Verão ou seja, a partir de um de Agosto até 15 de Setembro,

- 08:00h às 16:00h, nos restantes dias.

**2.14-** 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 a 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.

**2.15-** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere quais os turnos rotativos existentes no serviço onde a trabalhadora exerce funções, referindo o seguinte: *“solicita um horário em que, ora não cumpre o horário estipulado pelo turno da manhã, ora não cumpre o horário estipulado para o turno da noite (...) e que “.o funcionamento do serviço prestado na Unidade obriga à prestação dos 3 turnos referidos (...)”.*

**2.16-** Assim, de acordo com a intenção de recusa, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra no horário de funcionamento do serviço

onde a requerente desempenha as suas funções, uma vez que a requerente pede para iniciar a sua atividade às 08:00h e terminar às 16:00h, durante o período escolar e a entidade empregadora dispõe de 3 turnos rotativos, sendo que nenhum dos turnos se inicia às 8.00 h ou termina às 16.00h. Pese embora, o horário indicado fora do período escolar, que compreende o turno das 16.00h às 00.00h, já integrar um dos turnos praticados pelo empregador, torna-se irrelevante na medida em que a apreciação do pedido deve ser feita na globalidade.

- 2.17-** Assim, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no horário de funcionamento da empresa.
- 2.18-** Não obstante o anteriormente exposto, saliente-se que relativamente às alegações da empresa, designadamente, no que se reporta à falta de requisitos legais do pedido de horário flexível, por não fazer prova da impossibilidade em dar cumprimento ao horário de trabalho que, entretanto, lhe foi atribuído, que este requisito não consta do artigo 56º e 57º do CT, não sendo por isso, exigível que a trabalhadora faça prova da impossibilidade em dar cumprimento ao horário de trabalho. Não é igualmente, exigível que a trabalhadora comunique um motivo para o pedido de horário, sendo bastante a invocação da necessidade de conciliar a sua vida profissional e a sua vida familiar ou pessoal. Como tal, com exceção do requisito mencionado no ponto 2.16 do parecer, os restantes requisitos legais foram devidamente observados no pedido formulado pela trabalhadora requerente.
- 2.19-** Alega ainda que para a recusa do horário que *"só a distribuição rotativa dos horários de trabalho permite que se não beneficiem umas colaboradoras em detrimento de outras, os quais também têm necessidades de assistência familiar, neste caso, mais 4 colaboradoras que têm dependentes a seu cargo"*. Todavia, o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade ou dependentes, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa. Tão pouco colhe o argumento de que a distribuição rotativa dos horários de trabalho é obrigatória e imperativa, porquanto face ao carácter

especial do regime da parentalidade, e no tocante ao artigo 56º do CT, este normativo sobrepõe-se às normas do regime geral do CT relativos ao horário de trabalho- artigos 97º e 200º e seguintes do CT, quando em confronto e que este só cede perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.

- 2.20-** Significa isto que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho quer, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível com dispensa do horário nocturno, quer 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 tais circunstâncias não desvirtuarem a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.
- 2.21-** 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.
- 2.22-** Na verdade, compete à 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.
- 2.23-** Saliante-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 favorável à intenção de recusa da entidade empregadora “...” relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível dentro do horário de funcionamento e dos serviços da entidade empregadora.
  
- 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 21 DE FEVEREIRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.**