

## PARECER N.º 195/CITE/2019

**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.  
Processo n.º 1270/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 12.03.2019, 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 Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica, a exercer funções naquele ...

1.2. O pedido da trabalhadora entregue em mão própria em 28/02/2019 pela trabalhadora, solicitou à entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*“(…), com o CC n.º (...), admitida ao serviço do (...), desde 01/01/2016, com contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, e exercendo as funções de (...), em regime de turnos e jornada contínua, vem pelo presente, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer-lhe seja atribuído horário flexível enquanto trabalhadora com responsabilidades familiares, com efeitos a partir de 02/05/2019, o que faz com os seguintes fundamentos:*

*Conforme informação já anteriormente prestada para outros efeitos, nomeadamente, o de obtenção da dispensa para amamentação, de que atualmente ainda beneficia, a requerente tem um filho, (...), nascido a 01/05/2018, que vive consigo em comunhão de mesa e habitação.*

*De forma a melhor conciliar a atividade profissional com a vida pessoal/familiar, o horário do turno que funciona nos dias úteis e que começa às 09:00 da manhã e termina às 16:00 da tarde, sendo este o horário que pretende lhe seja atribuído.*

*Para tal, indica como mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o horário do turno que funciona nos dias úteis e que começa às 09:00 da manhã e termina às 16:00 da tarde, sendo este o horário que pretende lhe seja atribuído.*

*Tal pedido não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, pois também deve ser observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2 do referido preceito legal.*

*A requerente entende que sendo o seu filho uma criança de tão tenra idade (terá 12 meses de idade à data da pretendida produção de efeitos), as restantes alternativas de turno não obteriam o efeito de conciliação das responsabilidades familiares, que a requerente pretende e a lei permite.*

*Porquanto, o turno da tarde termina às 20:00 horas e o terceiro turno decorre no período noturno (das 20:00 às 8:00 horas). Os turnos de fim de semana decorrem das 08:00 às 20:00 horas e das 20:00 às 08:00 horas). Ou seja, estes horários prolongam-se muito depois do fecho da creche que o menor frequenta. Além disso, o pai do menor trabalha também ele por turnos, e sendo membro de uma força de segurança (Policia de Segurança Pública), pode ter de acorrer a um chamado a qualquer hora do dia ou da noite. A requerente não tem qualquer outro tipo de apoio familiar, sendo a creche o único suporte com que pode contar, tendo por esse motivo, maior necessidade de fazer um horário laboral que termine antes do fecho da creche.*

*Assim sendo, e porque cumprindo a prestação de trabalho em regime de horário flexível optando pelo turno que funciona aos dias úteis, da parte da manhã (das 9:00 às 16:00 horas), que de qualquer forma lhe pode ser atribuído (presentemente, faz o turno da manhã, embora com dispensa para amamentação, em dias úteis, com o horário das 9:0 às 14:00 horas), cumprindo o período normal de trabalho diário e semanal (7/35 horas, em jornada contínua) e um intervalo de descanso, de 30 minutos, nos termos do Parecer n.º 15/cite/2010, da CITE, a requerente está a cumprir todos os seus deveres enquanto trabalhadora, submete o presente pedido e aguarda deferimento (...)*”.

**1.3.** Em 11.03.2019, a Técnica Coordenadora, emitiu informação com o seguinte teor:

*“(...) Em relação ao pedido de horário flexível da Técnica (...), após analisar e ponderar os interesses envolvidos venho expor o seguinte:*

- 1- O serviço conta com significativo número de técnicos com horário fixo.*
- 2- No ano de 2018, o serviço ficou com menos 2 técnicos motivo de reforma e rescisão, sem que até à data tenha havido a sua substituição.*
- 3- O serviço tem atualmente um n.º reduzido de Técnicos no horário por turnos.*
- 4- Fazem parte do horário por turnos 3 técnicos com filhos menores de 12 anos, que aceitaram cumprir o horário por turnos. Nestes casos específicos da parte do serviço, existe a preocupação e sensibilidade de conciliar os diversos interesses envolvidos.*
- 5- Com horário flexível o serviço tem:*
- 6- 1 TSDT com horário fixo 08/16h30, pedido de monoparentalidade; 1 TSDT com horário 2 N/mês, ou 1 MT/N, com 3 filhos menores, estes pedidos foram aprovados pelo serviço dada a especificidade dos pedidos.*
- 7- Cabe referir que a aprovação deste pedido incorre no risco de inviabilidade de elaborar um horário por turnos que responda às*

*necessidades 24h/7, que seja justo e equilibrado entre todos os elementos da equipa, **com dificuldades acrescidas de condicionalismos.***

*8- Na aprovação deste pedido iria comprometer os dias de descanso dos colegas.*

*9- A efetivação das 35 horas semanais;*

*10- Na aprovação deste pedido põe-se em causa o direito dos outros colegas.*

*11- Põe em causa o direito dos utentes.*

*12- A aprovação iria desencadear novos pedidos de horários flexíveis o que tornaria inviável qualquer tentativa de organização.*

*13- Na ausência por motivos inesperados dos TSDT em regime de turnos, a gestão da escala 24h/7 dias da semana, fica comprometida, mesmo sem ser em período de férias.*

*14- Colegas nas mesmas circunstâncias e outros, têm filhos e família e que importa conciliar a sua vida familiar e profissional.*

*15- Na aprovação deste pedido importa refletir que os colegas ficam sobrecarregados (turnos excessivos na semana e fim de semana), provocando uma sobrecarga à equipa, que gera desagrado e desmotivação.*

*16- O serviço de (...) **não pode abdicar de nenhum elemento com horário por turnos** por impossibilitar o funcionamento normal do serviço.*

*Perante o exposto, o pedido de horário não pode ser aprovado baseado:*

*1- Nas exigências imperiosas do serviço;*

*2- Na impossibilidade de substituição do trabalhador;*

*Embora com todos os constrangimentos já referidos, existe a possibilidade de diálogo entre as partes e tentar compatibilizar os interesses do serviço com os seus interesses pessoais, desde que o superior interesse do serviço não seja posto em causa (...)."*

1.4. O serviço de gestão de Recursos Humanos emitiu em 13.03.2019 a seguinte informação:

*"(...) por requerimento datado de 28 de fevereiro de 2019, a Sra. Dra. (...), mecanográfico n.º (...), titular de um contrato de trabalho individual de trabalho, sem termo, desde 06/06/2014, na categoria de (...), em exercício de funções no serviço de (...), solicita autorização para o cumprimento de um horário de trabalho flexível, ao abrigo do disposto na alínea p) do n.º1 do artigo 35.º conjugado com o artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 23 de fevereiro, em virtude de ter um filho menor nascido em 01/05/2018.*

*A requerente propõe a realização de horário fixo, de segunda a sexta-feira, das 09:00 horas às 16:00 horas.*

*Cumpre-nos informar:*

*1- O requerimento encontra-se instruído com uma declaração da entidade empregadora do conjugue, atestando que o mesmo cumpre um horário de trabalho às segundas-feiras, das 09:00 horas às 18:00 horas e de terça a sexta-feira, das 09:00 horas às 17:00 horas; uma declaração da entidade a cargo é confiada a guardar do menor com a indicação do respetivo horário de funcionamento, a saber, das 7:45 horas às 19:00 horas; e a informação da chefia que se junta em anexo, com emissão de parecer desfavorável;*

*2- O artigo 56.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro determina que à trabalhadora com responsabilidades familiares seja autorizada a prática de horários flexíveis, com o objetivo de permitir a conciliação da vida profissional com a vida pessoal;*

*3- Por horário flexível entende-se o que permite à trabalhadora escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário;*

*4- Ao empregador compete elaborar o horário de trabalho requerido pela trabalhadora, tendo em conta os requisitos mencionados nas alíneas do n.º 3 do artigo 56.º, designadamente:*

*a) conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*

*b) que o início e termo, de cada um dos períodos, tenha uma duração superior a um terço do período normal diário;*

c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;

5- O requerimento apresentado cumpre os requisitos constantes das alíneas a), b). O requisito contante da alínea c) não se encontra assegurado, uma vez a requerente não ter apresentado nenhuma proposta para realização do intervalo de descanso;

6- A realização do intervalo de descanso determina que a requerente passe a cumprir o horário das 09:00 às 16:30 horas;

7- O serviço de (...) conta com uma dotação de 22 Técnicos Superiores (...), incluindo a Técnica Coordenadora;

8- O serviço funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana com uma escala composta por dois elementos nos turnos da tarde e noite, de segunda a sexta-feira; e dois elementos vinte e quatro horas por dia, aos sábados, domingos e dias não úteis;

9- A elaboração da escala "Roulement" requer a realização de 356 horas semanais, as quais exigem um total de 13 efetivos [ $356 \times 52 / 35 \times 44$  semanas (total de horas anuais realizadas por cada técnico)];

10- Simultaneamente, e conjuntamente com a atividade programada, a distribuição dos postos de trabalho é a seguir indicada:

<b>Postos de trabalho</b>	<b>Total Elementos</b>
Triagem	1
Bioquímica	2
Hematologia	2
Microbiologia	2
Auto Imunidade	1
Colheitas	4
...	1
<b>Subtotal</b>	<b>13</b>
Tarde	2
Noite	2
Descanso (noite)	2
Folgas MT domingo	2
Coordenação	1
<b>Total Geral</b>	<b>22</b>

*11- Conforme escala de trabalho-tipo, que se anexa, a autorização de mais um horário fixo no serviço de patologia clínica, coloca em causa a elaboração da escala, pelo que se encontram por assegurar os turnos noturnos devidamente assinalados;*

*12- Face ao exposto, constata-se a existência de fundamentos para a comunicação de intenção de recusa por exigência imperiosas de funcionamento do serviço;*

*13- Acresce ainda que não é possível proceder à substituição da trabalhadora, uma vez que as contratações de trabalhadores carecem de prévia autorização superior, a qual apenas é concedida em situações de ausência de trabalhadores por exercício de direitos de parentalidade (...)."*

**1.4.** Na sequência das informações supramencionadas, em 15.03.2019 a trabalhadora foi notificada via email da deliberação de 13/03/2019 do Conselho de administração daquele ..., que decidiu pelo indeferimento do pedido, nos seguintes termos:

*(...) indeferido, atendendo ao facto de criar risco, tal como fundamentado nas alíneas 11 a 13 da presente informação. O serviço de (...) necessita de funcionar 24 h/dia sob pena de comprometer a prestação de cuidados com especial perigosidade dos doentes do serviço de urgência".*

**1.5.** Do processo constam ainda os seguintes documentos:

- Horários de janeiro, fevereiro e março de 2019 juntos pela Entidade empregadora;

- Horários de julho, agosto e novembro de 2018 juntos pela trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa;

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

2.1. 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”

*“(...) d) 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 (...)”.*

2.2. 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).

2.3. 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”.

2.4. 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.

2.5. 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 68.º 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.”*

**2.8.** 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.”*

**2.9.** 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.

**2.10.** O artigo 56.º 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.

**2.11.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 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”.

**2.12.** 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.

**2.13.** 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.

**2.14.** 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>

**2.15.** 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”.

**2.16.** 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”.

---

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

**2.17.** 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.

**2.18.** 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.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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.

**2.21.** No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta, solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, solicitando a prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta feira, das 09h00 às 16h00.

Alega para o efeito, que tem 1 (um) filho menor de 12 anos.

**2.22.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, esclarece-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.

**2.23.** E o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho, que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

**2.24.** Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: “Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 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. 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.”

**2.25.** É pois competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada<sup>2</sup>.

**2.26.** No processo em apreço e após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, com os turnos existentes, que se dão por integralmente reproduzidos, verifica-se que a amplitude horária diária apresentada pela trabalhadora (09h – 16h), não se enquadra nos turnos existentes.

**2.27.** A verdade é que o horário solicitado não encontra correspondência nos turnos existentes, uma vez que, o pedido efetuado pela trabalhadora com responsabilidades familiares encurta em trinta minutos, o turno existente das 09h – 16h30.

**2.28.** Como se refere *supra* (ponto 2.22 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma

---

<sup>2</sup> No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56.º e no n.º 3 do artigo 56.º conjugado com artigo 212.º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: "*Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art.º 50.º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67.º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68.º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33.º e segs, 127.º, n.º 3, e 212.º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art.º 56.º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art.º 97.º do CT."*

amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.29.** Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes no ..., *in casu*, uma redução efetiva do turno, implica "*per si*", a desregulação do mesmo.

**2.30.** Com efeito, tal facto, inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora tal como requerido.

**2.31.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.32.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 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 ...

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, que lhe permita respeitar o período normal de trabalho semanal a que está contratualmente obrigada e enquadrado com os turnos existentes.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) QUE APRESENTOU A DECLARAÇÃO DE VOTO QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA:**

**“A CGTP vota contra o projeto de parecer porque examinados todos os documentos vertidos para o processo instrutório, nos quais se incluem, as respostas da trabalhadora à recusa e a junção de documentos, não se descortina das razões que fundamentam a prolação do presente parecer”.**