

## PARECER N.º 591/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, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 4138-FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 10.10.2019 por correio registado datado de 09.10.2019 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 embaladora.

**1.2.** Por documento datado de 12.09.2019 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“(...) Como é do vosso conhecimento, tenho um filho, ..., nascido em .../2005, fazendo parte do meu agregado familiar, conforme declaração anexa (doc.1).*

*O ... frequenta o Agrupamento de Escolas da ... e está integrado num programa de necessidades educativas especiais, que requer, por sofrer de doença crónica já por diversas vezes atestada, além do acompanhamento e dedicação dos docentes e restante pessoal da Escola, uma estabilização de vida que a minha integração no horário de laboração continua, em turnos rotativos, não permite, conforme já solicitei em diversos ofícios remetidos a V. Exas, designadamente o por mim remetido por telecópia*

*Acresce que o meu marido, ..., pai do ... não pode, por mais que queira, por razões profissionais e de localização do trabalho.*

*Toda esta situação está já demonstrada na documentação junta em ofícios remetidos e que agora atualizo.*

*Daqui decorre que todos os dias da semana tenho de estar disponível para a acompanhar, findo o horário escolar, pelo menos a partir de cerca das 17h, pois durante a semana fica ao meu exclusivo e integral cuidado, já que não tenho familiares próximos*

*que me possam apoiar. Tentei já, por outras formas, resolver a situação, mas, por carências económicas e ausência de familiares disponíveis não me foi possível solucionar a questão.*

*Pelas razões expostas, venho requerer que me seja atribuído, nos termos do Artigo 57º-1 do Código do Trabalho, o regime de flexibilidade de horário em moldes que me permitam entrar ao serviço no horário atual em que tenho estado ao serviço de V. Exas. desde a minha contratação: das 8h00 às 16h00, passando o regime de folgas para o Sábado e Domingo, permitindo, assim, manter organizada a nossa vida familiar de acordo com as exigências que as necessidades de desenvolvimento do ... impõem.*

*O direito, que por esta via exerço, está conferido pelos Artigos 56º e 57º do Código do Trabalho e pretendo exercer-lo enquanto se mantiver a necessidade atual do ..., devido, repito a doença crónica, iniciando-se de imediato dado o conhecimento por V. Exas da situação do ... e a iminência do início do ano escolar ou, no limite, decorrido o prazo legal de antecedência da requerente.*

*De harmonia com o disposto no Artigo 56º, nº 3 do referido compêndio normativo, o Horário é elaborado pelo empregador, devendo na elaboração de tal regime V. Exas. observar as regras previstas no nº 3, alíneas a), b) e c) do mesmo preceito.*

*Junto A declaração atestando a convivência em comunhão de mesa e habitação com o meu filho, protestando juntar, se não for possível obtê-la em tempo útil, declaração da entidade empregadora do meu marido e o horário das escolas. (...) "*

**1.3.** Em 25.09.2019, a entidade empregadora remeteu, por correio registado, a intenção de recusa referente ao pedido da trabalhadora, justificando tal recusa da seguinte forma:

*"(...) Assunto: Pedido de flexibilização de horário*

*Acusamos a receção da sua carta datada de 12 de setembro de 2019, na qual solicita, ao abrigo do disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuído um horário flexível, apenas de segunda a sexta feira, com dispensa de trabalho ao sábado e domingo.*

*Em resposta à mesma e no cumprimento do disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho, vimos transmitir que é intenção desta empresa proceder à recusa do seu pedido por duas razões que se passam a expor:*

*A) Falta de cumprimento dos requisitos legais estabelecidos no art.º 56.º, n. 1 do Código do Trabalho.*

1. Nos termos do disposto no mencionado artigo 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. Ora, no caso presente o filho trabalhadora ... nascido em 23/06/2005, tem mais de 12 anos e não existe qualquer comprovativo da doença crónica, situação que lhe permitia nos termos da lei beneficiar do horário flexível.

3. Sucede, porém, que a trabalhadora ... não juntou qualquer comprovativo que ateste a situação de doença crónica do filho.

4. Ora, o pedido de V. Exa. não contém os cumpre os requisitos legais previstos no art.º 56. do Código do Trabalho.

5. Assim, entendemos que o pedido deverá ser indeferido por falta dos requisitos legais. Sem prescindir e mesmo que os requisitos estivessem cumpridos, ainda assim consideramos que será de indeferir o seu pedido por:

*B) Razões imperiosas do funcionamento da empresa, senão vejamos*

1. Como é do seu conhecimento, a Fábrica da ... iniciou em 02 de janeiro de 2019 a aplicação do regime de laboração contínua a toda a parte de produção, nela se incluindo o departamento onde V. Exa. desempenha a sua função de “embaladora”.

2. Assim, neste momento, toda a fábrica se encontra a laborar de modo a garantir o cumprimento dos índices de produção estabelecidos, cumprir as suas obrigações de fornecimento e dar resposta atempada às encomendas.

3. O horário de laboração contínua aplicado na fábrica desde início de 2019, resulta da uma análise exaustiva das necessidades de volumes de exportação para 2019 e foi objeto de um longo processo de negociação com sindicatos e trabalhadores.

4. Os atuais volumes de produção da fábrica implicam que o trabalho por turnos e regime de laboração contínua seja a única forma de organização de trabalho possível sob pena de incumprimento de volumes e falhas de serviço com conseqüente impacto na viabilidade económico-financeira da empresa.

5. A perda de produtividade da ... poderá afetar a solvabilidade da empresa, pois, a prestação de um serviço abaixo do nível exigido e que a empresa habitualmente assegura, teria como conseqüência a perda de receitas, a afetação da imagem e da reputação da empresa, com a conseqüente perda de faturação que afetará toda a empresa e os postos de trabalho nela existentes.

6. Acresce que não existem na empresa outras tarefas que possam ser desempenhadas por uma trabalhadora com a sua categoria profissional (embaladora) que não esteja

*igualmente associada a um regime rotativo de turnos. Isto porque, as suas funções caracterizam-se por uma cadência e frequência que tem de ser escrupulosamente cumpridas de modo a assegurar o cumprimento do plano de produção.*

*7. A empresa está assim impedida de criar um horário de trabalho específico para satisfazer as necessidades de alguns trabalhadores, onde se integra V. Exa., o que afetaria totalmente e de forma irremediável a sua laboração e funcionamento e inviabilizaria o plano de produção desenhado para a fábrica.*

*8. Na verdade, o horário solicitado por V. Exa. não se enquadra em qualquer dos turnos existentes, o que conseqüentemente inviabilizaria o sistema de horários rotativos e encadeados que se encontram implementados, colocando em causa o funcionamento das equipas e da própria instituição.*

*9. Não existe qualquer horário fixo no período das 8h às 16h, de segunda a sexta feira, como pretendido por V. Exa.*

*10. Os horários em vigor na fábrica são sempre rotativos das 8h às 16h, das 16h às 24h e das 00h às 8h, com mudança de horário semanal. São estes os horários aplicáveis a toda a estrutura de produção, engenharia, qualidade e logística, no total de 330 trabalhadores (cfr. mapa de horário da fábrica em vigor, que se junta como Doc. n.º 1 e cujo conteúdo se dá por integralmente reproduzido).*

*11. Aliás, a criação artificial de um horário apenas para a solicitação de horário flexível (das 8h às 16h, de segunda a sexta feita) como pretendido, traria óbvios inconvenientes e prejuízos, que se evidenciam:*

*12. Por um lado, inviabilizaria a organização de trabalho da fábrica, porquanto teriam de responder às necessidades de produção em contínuo com a incorporação de mais pessoas o que, num cenário de encomendas variáveis não é possível, já que pressupunha um assumir de encargos adicionais com pessoal que criavam um impacto muito negativos no equilíbrio económico-financeiro da empresa.*

*13. Ou, então implicaria a sobrecarga de outros colegas de trabalho, aumentando-lhes conseqüentemente a carga horária, o que também não é uma solução viável.*

*14. Atualmente a fábrica da ... trabalha em laboração contínua para fazer face a uma necessidade imperiosa de produção de modo a assegurar o seu crescimento:*

*70% da sua produção é destinada a exportação, uma vez que apenas 30% se destina ao mercado nacional.*

*15. A equipa que a V. Exa. integra trabalha exclusivamente em laboração contínua, já que a função de embaladora que ocupa, tem por conteúdo exatamente a colocação do produto produzido em bolsas e conseqüentemente em caixas com vista à expedição.*

*O processo produtivo é feito em linhas em continuo e funciona sete dias por semana com equipas estáveis e com um número equivalente de trabalhadoras entre turnos.*

*16. Acresce que a flexibilidade das linhas é total, o que implica mais uma vez conhecimento técnico para embalar com máquinas diversas que conseqüentemente e dependendo das linhas pode necessitar de maior conhecimento e experiência por parte das embaladoras (cfr. a título de exemplo, o plano de produção da semana 09, 4.<sup>a</sup> semana de fevereiro, ora junto como Doc. n.º 2).*

*17. A criação de um horário fixo das 8h às 16h como pretende V. Exa., implicaria adicionar a essa equipa mais uma colaboradora, com o conseqüente encargo financeiro associado a essa nova contratação.*

*18. Aliás, a incorporação de um elemento adicional na equipa em rotação de horário em nada é beneficiada pela inclusão de uma trabalhadora num horário fixo das 8h às 16h, uma vez que a rotação das equipas continuaria a fazer-se nos moldes atrás indicados e não pode ser reduzida em número de embaladoras, num horário sem conseqüências nos outros horários em rotação.*

*19. Assim, para que pudesse ser aceite a pretensão de V. Exa, a empresa teria de assumir um "headcount" adicional no horário das 8h às 16h, sem que esse mesmo "headcount" pudesse ser reduzido na equipa que se encontra a fazer rotação por todos os horários de trabalho dos turnos.*

*20. Esta situação acarretaria como conseqüência a duplicação de recursos, que no caso do horário artificialmente criado implicaria manter um recurso adicional desprovido de conteúdo funcional, por ser desnecessário.*

*21. Ou seja, na prática, o "headcount" existente nas equipas roda igualmente pelos três horários existentes, não sendo possível reduzi-lo em apenas uma das suas rotações.*

*22. Em alternativa à contratação de um elemento adicional para equipa, a conseqüência lógica para ter de cumprir a pretensão de V. Exa. seria assumir que uma das suas colegas rodaria apenas por dois horários, neste caso das 00h às 8h e do período das 16h às 24h.*

*23. Tal solução traria igualmente conseqüências gravosas para a colega em causa que faria apenas dois horários, sendo que nenhum deles seria diurno, afetando os ciclos de descanso e conseqüentemente a sua prestação de atividade e eventualmente a sua saúde.*

*24. Caso a empresa fosse forçada a criar horários nos termos pretendidos por V. Exa., atendendo ao numero de solicitações existentes, tal colocaria no limite a manutenção dos turnos, para já não falar da própria laboração continua da fábrica.*

25. Efetivamente a única forma que a empresa teria para garantir a pretensão da trabalhadora e de todas as restantes que solicitaram a mesma flexibilidade de horário seria

a) Fixar colaboradoras nos turnos noturnos e parcialmente noturnos assegurando que no turno diurno se encontraria sempre a mesma trabalhadora ou trabalhadoras: Esta situação para além de altamente penosa para as restantes trabalhadoras é igualmente pouco equitativa, já que todas as embaladoras rodam atualmente pelo três turnos;; Este foi aliás o horário de trabalho que V. Exa aceitou quando fez contrato de trabalho com a empresa, perfeitamente consciente que não existe, como não existia á data qualquer horário de trabalho alternativo, associado à sua categoria profissional.

b) Produzir apenas de segunda a sexta no turno diurno, ou seja das 08h ás 16h, com a conseqüente redução de volumes e perda de capacidade da Fábrica, que deixaria de ser viável economicamente;

Efetivamente a estrutura produtiva para estar otimizada, nomeadamente as linhas de produção, têm de trabalhar em pleno e em sequência sob pena de ineficiência total do processo produtivo. Todas as áreas trabalham de forma otimizada em sequência e em continuo para que o processo funcione, por isso nas circunstâncias de a embalagem funcionar num só turno, todas as restantes áreas desde a receção de matérias primas, processamento do produto, qualidade, manutenção e logística, teriam de trabalhar no mesmo regime.

Esta situação tornaria totalmente inviável a manutenção da Fábrica com o conseqüente encerramento da unidade, que deixaria de se justificar, já que esse nível reduzido de produção pode ser feito por outras unidades do grupo, não justificando a manutenção da Fábrica em Portugal ou dos 400 postos de trabalho atualmente existentes.

26. Um eventual retrocesso no processo de fabrico em laboração contínua ou a imposição da contratação de novos elementos com o sobrecusto associado para que seja possível atribuir um horário “à medida” de V. Exa, teria um impacto tal na empresa que poderia inclusivamente por em causa a sua viabilidade futura.

27. Como se referiu, a implementação de um horário de trabalho em regime de turnos rotativos, no início de 2019, resultou de uma análise exaustiva das necessidades de volumes de exportação, num contexto de necessidade imperiosas de funcionamento da Fábrica.

28. A ... no descurou os efeitos que tal regime de trabalho teria nos seus trabalhadores, tendo atribuído aos trabalhadores afetos a este regime um subsidio correspondente a 25% da remuneração mensal, adicionalmente aos subsidios de turno e de trabalho noturno já existentes, sem que a tal tivesse obrigada por força de lei ou de convenção

*aplicável; mais garante o gozo de mais dias feriado bem como a redução do tempo de trabalho. Ou seja,*

*29. A empresa tem subjacente a criação e implementação deste horário, preocupação de bem-estar e conciliação com a vida familiar.*

*30. Pelo exposto, facilmente se conclui que a alteração de horário de trabalho solicitada por V. Exa. acarreta graves inconvenientes para o normal funcionamento da ....*

*Deste modo, em face do que antecede e de acordo com os motivos expostos, a empresa comunica a V. Exa., para todos os efeitos legais, que é sua intenção proceder à recusa do pedido de prestação de trabalho em horário de trabalho flexível, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. (...)"*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

**2.2.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**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 Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.6.** 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”.



**2.7.** O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

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

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

**2.8.** O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *" Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

**2.9.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do/a trabalhador/a, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/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/a trabalhador/a 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.13. No caso em concreto**, a trabalhadora requereu à entidade empregadora que lhe seja atribuído um horário de trabalho em regime de flexibilidade de horário no turno correspondente entre as 8h00 e as 16h00, com folgas ao sábado e ao domingo.

**2.14.** Alega a requerente que tem um filho nascido no ano de 2005 que padece de doença crónica.

**2.15.** Analisado o pedido da trabalhadora, afere-se que o mesmo é baseado na circunstância de ter um filho maior de 12 anos de idade que padece de doença crónica. Não obstante o facto de assistir legitimidade à requerente em solicitar tal pedido, afere-se, contudo, que não foi junta qualquer declaração médica a atestar que o menor padece de doença crónica, declaração esta que possui carácter essencial para apreciar a legitimidade do pedido.

**2.16.** Face a tal desconformidade, cumpre referir que pode sempre a trabalhadora requerente, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, comprovando através de atestado médico a doença crónica da criança maior de 12 anos, nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

**2.17.** Atento o acima exposto, cumpre referir ainda que não foram apreciadas as motivações da entidade empregadora no que respeita às exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.18.** Sem prejuízo do exposto, importa referir que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos

trabalhadores/as, por forma a garantir o regular funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

**2.19.** 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 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** 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 06 DE NOVEMBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA  
NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE  
PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**