

## PARECER N.º 84/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 485/FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu a 31.01.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., Auxiliar de Ação Médica, a exercer funções no Serviço de consulta externa.

**1.2.** O pedido apresentado pela trabalhadora, datado de 28/12/2018 e rececionado pela entidade empregadora, em 31.01.2019, embora com aposição do carimbo de entrada em 07/01/2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

*"(...) Conforme é do V/ conhecimento sempre procurei exercer as minhas funções profissionais com enorme zelo e profissionalismo e sempre colaborei com V. Exas. quando solicitado.*

*Ora, por motivo de ter uma filha menor com sete meses de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57º do CT).*

*Remeto ainda, em anexo, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57º do CT).*

*Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. tenham em conta, na elaboração do meu horário de trabalho sejam os seguintes: 8:30-17:00 Horas ou 8:30 - 12:30 - 13:30 - 17:30 Horas de segunda a sexta-feira, uma vez que o meu marido não tem horário certo de regresso a casa conforme declaração da empresa do meu marido.*

*(...)"*

**1.3.** A 22.01.2019, a trabalhadora foi notificada por carta registada expedida em 19/01/2019, da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"Acusamos a receção da sua carta datada de 28 de dezembro, rececionada no dia 31 do mesmo mês, a qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Em resposta à mesma e após análise da situação, informamos da recusa do pedido formulado, pelos seguintes motivos:*

#### ***1) DA ERRADA FORMULAÇÃO DO PEDIDO***

*1) Notamos que o artigo 56.º do Código do Trabalho permite ao trabalhador solicitar ao empregador trabalhar em horário de trabalho flexível, segundo aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

*2) Desta forma, a lei não prevê a possibilidade de o trabalhador poder definir em que dias prestará o seu trabalho, fixando o seu horário de Segunda a Sexta-feira, das 8h30 às 17h00 ou das 8h30-12h30 / 13h30- 17h30, sendo os dias de descanso semanal o Sábado e Domingo!*

*3) Ora, da análise do seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o horário de trabalho de Seaunda a Sexta-feira, com dias de descanso fixos ao fim-de-semana, nos termos acima referidos, e não a de obter uma verdadeira flexibilidade de horário.*

*4) Logo, por este motivo é inevitável para o ... a recusa do seu pedido.*

*5) Lembramos, ainda, que o horário flexível é definido pela entidade empregadora.*

*6) Assim sendo, V. Exa. deveria identificar um período amplo o suficiente que não eliminasse o direito da entidade empregadora definir o respetivo horário de trabalho.*

*7) Aliás, V. Exa. deveria para o efeito, indicar o período durante o qual estaria disponível para prestar trabalho nos dias que agora solicita como dias de descanso.*

*8) Pelo exposto, reiteramos a impossibilidade do ... atender ao seu pedido.*

## **II) DAS EXIGÊNCIAS IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO**

9) Notamos, ainda, que nos termos do acordado no contrato de trabalho em vigor, e face às necessidades de funcionamento do ..., o horário ora solicitado é impraticável.

**Vejamos:**

### **A)**

10) Antes de mais, e como bem sabe, V.Exa. foi contratada para desempenhar funções de Auxiliar de Ação Médica, no serviço de Consulta Externa, em regime de turnos rotativos, distribuídos por seis dias da semana.

11) O referido serviço de Consulta Externa, encontra-se em funcionamento seis dias por semana, das 8h00 às 22h00, distribuído de acordo com os seguintes turnos:

- 08h00—16h00
- 9h00—20h00
- 13h00—21h00
- 14h00-22h00

12) Conforme pode verificar, o turno fixo de Segunda a Sexta- feira, das 8h30 às 17h00 ou das 8h30-12h30 / 13h30-17h30, ora solicitado, é inexistente.

13) Logo, toma-se evidente que o mesmo não é, nem pode ser, praticado pelo ...

14) Como tal, é manifestamente impossível ao ... atribuir-lhe o solicitado turno fixo de Segunda a Sexta-feira.

### **B)**

15) Aliás, o serviço de Consulta Externa, ao qual V.Exa. se encontra afeta, exige a presença de pelo menos três colaboradoras no turno das 08h00 - 16h00, pelo menos três colaboradoras no turno das 13h00-21h00; no mínimo uma colaboradora no turno das 14h00 — 22h00; e por regra é necessária uma colaboradora no denominado turno intermédio das 09h00 - 20h00.

16) Logo, são estes os turnos capazes de acautelar o normal funcionamento do serviço de Consulta Externa.

17) Posto isto, as exigências de funcionamento do serviço acima expostas, tornam completamente inviável atribuir-lhe um turno fixo de Segunda a Sexta-feira, das 8h30 às 17h00 ou das 8h30-12h30 / 13h30-17h30.

18) Assim, fixar o seu horário de trabalho de Segunda a Sexta- feira, naturalmente, como bem compreenderá, causaria evidentes e sérios transtornos no normal funcionamento do referido serviço.

### **C)**

19) Mais, de acordo com o disposto no n.º 3 da cláusula 23ª do Contrato Coletivo aplicável:

“Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turno pode não coincidir com o sábado e o domingo, embora neles deva recair periodicamente.”

20) Posto isto, para cumprimento da legislação em vigor, recai sobre o ... a obrigação de estabelecer o descanso semanal dos seus trabalhadores, em regime de turnos, periodicamente ao Sábado e ao Domingo.

21) Como tal, fixar o seu horário, de Segunda a Sexta-feira, conforme solicita, implicaria que o ... não conseguisse cumprir esta imposição legal relativamente aos outros trabalhadores.

22) Efetivamente, notamos que se encontram oito Colaboradoras, adstritas ao serviço Consulta Externa.

23) Como tal, e como compreenderá, a fixação do seu horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira inviabilizará o cumprimento da obrigação decorrente cláusula 23.ª do Contrato Coletivo, o que além de ilegal seria discriminatório para as restantes colegas de trabalho, algumas delas em condições familiares semelhantes às suas, designadamente as suas colegas ..., e ..., ambas com filhos menores a seu cargo.

24) Posto isto, também por este motivo é inviável ao ... criar um horário de trabalho, que não contemple o trabalho aos fins-de-semana, que não seja capaz de acautelar as necessidades do serviço, e que traduza a prática de uma evidente discriminação no local de trabalho.

### **III) DO HORÁRIO PRATICADO**

25) Por fim, não obstante todos os argumentos supra expostos, recordamos que o ... já facilitou a definição de um horário flexível que, dentro do possível, vai ao encontro das suas solicitações.

26) Para prova do acima exposto, a título de exemplo, juntamos ao horário do mês de janeiro de 2019.

27) De acordo com o mesmo, a V.Exa. por regra, é-lhe atribuído o turno das 08h00 — 16h00, e não presta serviço além das 20h00. Aliás, só excecionalmente, quando exigências imperiosas de funcionamento do serviço o impõem, é que V.Exa. presta serviço ao Sábado.

28) Ou seja, o trabalho efetuado por V. Exa. é efetuado dentro do período compreendido entre as 08h-00 e as 20h00 (com a maior incidência possível para o início da manhã) e com o menor número de dias possível ao sábado.

29) Com tal horário, o ... consegue assegurar o normal funcionamento do serviço e consegue facilitar o exercício da sua atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal.

30) Assim, neste momento, consideramos que V.Exa. já beneficia de um horário flexível que permite a V. Exa. conciliar as V/ necessidades pessoais com a vida profissional, que é compatível com os turnos existentes e que não representa a necessidade de a empresa impor horários ilegais aos restantes trabalhadores.

*Desta forma, somos obrigados a concluir que a sua pretensão é claramente a de fixar horário de trabalho de Segunda a Sexta-feira, com dias de descanso fixos ao fim-de-semana, e não a de obter uma verdadeira flexibilidade de horário e que, pelos motivos acima expostos, é de todo impraticável este pedido face às exigências de funcionamento da empresa.*

*Posto isto, quer pela errada formulação e fundamentação do seu pedido, quer pelas exigências imperiosas referidas supra, quer pelo facto de considerarmos que V.Exa. já beneficia de horário flexível, o ... é obrigado a recusar o pedido formulado, tornando-se clara a impossibilidade de aceitação do mesmo.*

*De todo o modo, dentro do possível, o ... tudo fará, para continuar a proporcionar-lhe as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a sua vida familiar e pessoal.*

*(...)"*

- 1.4-** Do processo remetido à CITE não consta apreciação à intenção de recusa, da trabalhadora.
- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do cartão de cidadão da requerente; cópia do cartão de cidadão da menor; cópia do atestado da Junta de Freguesia com composição do agregado familiar da requerente; cópia da declaração do da entidade empregadora do progenitor da menor, com indicação do seu horário de trabalho; cópia da declaração da instituição de solidariedade social que a menor frequenta, com o horário de funcionamento e cópia do horário do serviço referente ao mês de Janeiro de 2019.

## **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 nº 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 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;
- 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

---

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

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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13.** No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido das 8:30-17:00 Horas ou 8:30 /12:30 - 13:30 /17:30 Horas de segunda a sexta-feira, por ser mãe de uma criança de 7 meses, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação. Fundamenta o seu pedido na necessidade de compatibilizar o seu horário de trabalho com o horário do progenitor da menor e o da instituição que a menor frequenta que não permite assegurar a devida assistência à filha.
- 2.14.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem

esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.<sup>2</sup>

- 2.15.** 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.
- 2.16.** 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.
- 2.17.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere quais os turnos rotativos existentes no serviço onde a trabalhadora labora e refere que *“conforme pode verificar, o turno fixo de Segunda a Sexta- feira, das 8h30 às 17h00 ou das 8h30-12h30 / 13h30-17h30, ora solicitado, é inexistente. Logo, toma-se evidente que o mesmo não é, nem pode ser, praticado pelo ...”*

---

<sup>2</sup> 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. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.”* (sublinhado nosso)

Acrescenta que atribuição do horário requerido, inviabilizaria a obrigação do ... de estabelecer o descanso semanal dos seus trabalhadores, o qual se revela discriminatório para as restantes colegas de trabalho.

- 2.18.** Assim, de acordo com a intenção de recusa e com o mapa de horários anexo ao processo, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais a trabalhadora foi contratada, o pedido não se enquadra nos tempos de trabalho praticados no serviço onde a requerente desempenha as suas funções e que a seguir se indicam: das 8h00 às 22h00, distribuído de acordo com os seguintes turnos: 08h00 – 15h00; 08h00 - 16h00; 08h00-17h00; 09h00 – 18h00; 09h00 – 20h00 e 14h00 - -22h00.

Como fica demonstrado, o horário requerido pela trabalhadora, das 8h30 às 17h00 ou das 8h30-12h30/13h30-17h30, não possui correspondência com os turnos praticados, não se mostrando assim, compatível com a organização do serviço e os tempos de trabalho.

- 2.19.** A este propósito será de lembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, cabendo-lhe encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, o que poderá implicar, nomeadamente, rotatividade nos postos de trabalho de modo a todos e todas os/as que têm a mesma necessidade poderem usufruir o mais tempo possível dos horários que pretendem, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.

- 2.20.** 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 nos tempos de trabalho e organização do estabelecimento.

- 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.** 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 20 DE FEVEREIRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, DE ACORDO COM A LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.**