

## PARECER N.º 90/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 515/FH/2019

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado a 01/02/2019 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 auxiliar de ação médica, a exercer funções naquele ...

**1.2.** Em 15.01.2019 a entidade empregadora rececionou o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

"(...) ..., Auxiliar de Ação Médica, a exercer funções no Serviço de ... do ..., com o mecanográfico ..., residente na (...), vem, ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a redação em vigor, expor e requerer a V.Exa. o seguinte:

- i. A Requerente é mãe de duas filhas menores, com a idade de 5 anos e de meses, respetivamente, nascidas em 11 de outubro de 2013 e 18 de maio de 2018, respetivamente;*
- ii. A Requerente encontra-se em gozo da licença de maternidade amamentando, ainda, a filha mais nova;*
- iii. Ora, ambas as filhas integram o agregado familiar da aqui Requerente e do seu cônjuge, vivendo em plena comunhão de mesa e habitação e, como tal, em exclusiva dependência destes;*
- iv. A ora Requerente está contratualmente adstrita ao cumprimento de um horário em regime de turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, o que se afigura incompatível com o exercício das suas responsabilidades parentais;*

- v. *Por outro lado, nenhum dos familiares da aqui Requerente e do cônjuge têm horários compatíveis com as necessidades das menores, não havendo, por isso, qualquer cuidador alternativo aos progenitores;*
- vi. *O cônjuge da Requerente, pai das menores, (...), exerce a função de Técnico Informático, prestando os seus serviços numa pequena empresa, sita em ..., com o horário laboral entre as 10h e as 18h30, de segunda-feira a sexta-feira, e um sábado a cada quinze dias das 10h às 13h;*
- vii. *Ao referido horário sempre haverá que somar o tempo necessário à deslocação da sua residência ao local de trabalho, que rondará cerca de 1h;*
- viii. *Com efeito, a filha mais velha da Requerente frequenta o ATL da Escola de (...), de segunda a sexta-feira, entre as 9 horas e as 15 horas, podendo o horário estender-se até às 17h, encontrando-se encerrada aos feriados e fins-de-semana;*
- ix. *A filha mais nova, assim que a Requerente retomar a sua atividade profissional será deixada aos cuidados de uma ama, cujo horário é das 7h às 17h30, aceitando fazer um prolongamento remunerado e excepcional por mais 1 hora;*
- x. *Assim, e tendo em consideração que as filhas da ora requerente dependem exclusivamente dos cuidados da mesma e do seu cônjuge, e tendo em consideração os horários de ambos, tem esta extrema necessidade que lhe seja concedida autorização para o regime de horário de trabalho flexível, e em que a prestação do seu trabalho se compreenda nos dias úteis, das 8h às 18h;*
- xi. *Sendo necessário, e como forma de cumprir o que contratualmente está adstrita, a Requerente informa que poderá também, prestar os seus serviços, no mesmo horário, aos Domingos;*
- xii. *Nestes termos, e não sendo possível a manutenção da aqui Requerente no serviço onde presta à sua atividade, a mesma declara não se opor à sua transferência para outro serviço compatível com o ora peticionado, desde que sejam tomadas em consideração as suas limitações de saúde, uma vez que esta padece de uma lesão neurológica, determinando dor e limitação funcional da coluna lombar, tendo sido fixada uma incapacidade permanente geral de 10%, tudo conforme Relatório da Perícia de Avaliação do Dano Corporal em Direito Civil, que se junta com a designação de **Doc. n.º 1**;*
- xiii. *Por fim, a Requerente pretende ainda que o horário flexível, ora peticionado, perdure até à filha mais nova completar a idade de 12 anos, o que ocorrerá em 18 de maio de 2030. (...)* “

1.3. Em 29.01.2019 a trabalhadora foi notificada em mão própria da intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

*"(...) Relativamente ao solicitado por V. Ex.a, informamos que se mantêm os pressupostos que promoveram a recusa de pedido idêntico, e por nós fundamentadamente comunicado através do N/ofício ..., de 3-12-2018.*

*Efetivamente, estão em causa exigências imperiosas do funcionamento deste ..., em função da atividade prestada pelo Serviço de ... (...) onde V. Ex. está integrada.*

*Concretizando, de uma dotação de 18 elementos do Grupo Profissional de Auxiliares de Ação Médica (AAM), a que V. Ex.a pertence, encontram-se preenchidos apenas 15 postos de trabalho, a que acrescem dois recursos que, de forma temporária, tiverem que ser alocados ao ... por forma a fazer face às ausências prolongadas de outros trabalhadores.*

*Dos 15 postos de trabalho, uma trabalhadora detém horário flexível (com a atribuição dos períodos das manhãs, de 2. a 6. feira), a que acrescem outras duas trabalhadoras (com filhos menores de 12 anos) a quem se tem permitido, como em todas as demais situações laborais, conciliar os turnos de trabalho com a vida familiar, e que, perante a formalização do regime de horário flexível por parte de mais colegas, também o farão, **tornando-se a flexibilidade de horário de poucos, numa absoluta inflexibilidade nos horários do ...***

*Acresce a existência de uma trabalhadora com indicação clínica (Medicina do Trabalho) para não prestar períodos de trabalho noturno.*

*Atente-se que o quadro de pessoal e regime de trabalho dos AAM, **atendendo à natureza a organização do trabalho em contexto ..., consta legalmente previsto e regulamentado** tendo presente uma carga horária de 36 horas semanais, na modalidade de turnos rotativos, com o seguinte escalonamento de horário, a saber, 8h00 às 15h00, 15h00 às 22h00 e das 22h00 às 8h00, nos 7 dias da semana por estar em causa um serviço de urgência.*

*A intenção de fixar (de acordo com a sua proposta) um horário de trabalho **contrário ao que vigora para o seu grupo profissional e serviço**, faz com que o regime de rotatividade inerente, e que **habilita a conciliação da vida familiar dos demais***

*Trabalhadores do Serviço, deixe de verificar-se, impondo a outros uma onerosidade laboral contrária aos princípios constitucionais e regulamentares do regime de trabalho.*

*Acresce que o recurso a eventuais mobilidades internas está esgotado, sendo que atualmente o ... já promoveu, para o universo de 535 Trabalhadores AAM, a atribuição de 137 horários flexíveis, seja no contexto da Parentalidade, seja em observância a situações de incapacidade aferida em sede de Medicina no Trabalho, a que acresce a impossibilidade de promover recrutamentos sem a autorização prévia ..., sendo que a mesma não visa esta matéria.*

*Por todo o exposto, a “flexibilização” do horário proposto fará perigar a prossecução do qualificado interesse ... assistencial, enquanto Missão desta ..., porquanto tornará ainda mais deficitário as designadas dotações seguras (ou seja, ter o número necessário de profissionais com as competências e a formação adequada no posto de trabalho correto, em cada momento) por forma a assegurar a prestação de cuidados de saúde condigna. (...). ”*

1.4. A entidade empregadora remeteu o processo antes de decorrido o prazo de apreciação à intenção de recusa por parte da trabalhadora. Neste sentido foi a entidade empregadora notificada da necessidade de ser remetida a esta comissão a referida apreciação, caso a mesma tivesse dado entrada naqueles serviços. Decorrido tal prazo, não foi remetida qualquer apreciação.

## 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”

2.2. 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”.

**2.3.** 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.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** 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.

**2.6.** A Diretiva 2010/18/UE 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).

**2.7.** 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”.

**2.8.** No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.9.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*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.*”, e o n.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

**2.10.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:  
“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (...).”

**2.11.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.12.** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.13.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.14.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

**2.15.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.16.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.17.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

**2.18.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

**2.19.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com



deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.** Tem sido entendimento desta Comissão considerar 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 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>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.21.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, 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, 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.

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**2.22.** O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, acudindo às necessidades destes enquanto seus dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.23.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.24.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.25.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da entidade empregadora de elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade

empregadora, um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.26.** No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta, solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido das 8h às 18h, estabelecendo uma amplitude de 10 horas para concretização do período normal de trabalho.

Solicita ainda que a prestação de trabalho seja efetuada aos dias úteis (segunda a sexta-feira) e aos domingos.

Alega para o efeito, que tem duas filhas menores, com idade de 5 anos e 5 meses respetivamente, indicando que o horário solicitado, vigorará até à filha mais nova atingir 12 anos de idade.

**2.28.** No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.29.** A entidade empregadora na sua intenção de recusa não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, uma vez que não demonstra de que forma o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o funcionamento do serviço onde desempenha funções, não refere quantos trabalhadores são necessários para cada turno, bem como não indica qual ou quais os períodos de tempo que ficam a descoberto, caso a trabalhadora exerça as suas funções no horário solicitado.

**2.30.** De facto, o ... **não alega quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido por aquela trabalhadora requerente.**

**2.31.** Com efeito, a entidade empregadora não demonstra, inequivocamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nomeadamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, nem quais os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente assegurados, nem demonstra que não existem outros trabalhadores para assegurar convenientemente o serviço, face aos meios humanos disponíveis.

**2.32.** Quanto ao exposto pela entidade empregadora, onde alega que o horário flexível apresentado pela trabalhadora é "*(...) contrário ao que vigora para o seu grupo profissional e serviço (...)*", cumpre esclarecer o seguinte:

Naquele ..., existem três turnos:

- 1.º turno: 08h às 15h
- 2.º turno: 15h às 22h
- 3.º turnos: 22h às 08h.

**2.33.** Na solicitação apresentada pela trabalhadora, esta apresenta um horário com uma amplitude de 10 horas entre as 08h e as 18h, perfeitamente enquadrável no 1.º turno.

Mais refere a trabalhadora: "*(...) como forma de cumprir o que contratualmente está adstrita, a Requerente informa que poderá também, prestar os seus serviços, no mesmo horário, aos Domingos (...)*".

**2.34.** Neste sentido, a trabalhadora que tem uma carga horária semanal de 36 horas, solicita a prestação de trabalho, não só nos dias úteis, como também aos domingos, permitindo assim o cumprimento do estipulado contratualmente.

**2.35.** Relativamente à alegação da entidade empregadora “(...) *Dos 15 postos de trabalho, uma trabalhadora detém horário flexível (...)*”, sem embargo da decisão deliberada e uma vez que se afigura a existência de outros/as trabalhadores/as a gozar do direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, esclarece-se o seguinte:

**2.35.1** Em rigor, tal como doutrina no Parecer n.º 230/CITE/2014, disponível para consulta em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.”

**2.36.** A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

**2.37.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que 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.

**2.38.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos

empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE FEVEREIRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE**

VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA  
À MESMA ATA.