

## PARECER N.º 132/CITE/2020

**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 649-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 07.02.2020, por correio registado de 06.02.2020, 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 de ... no serviço ...

**1.2.** Por ofício datado 10.01.2020 e recebido pela entidade empregadora em 13.01.2020 a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

*"(...)*

*Eu, (...), ... neste ..., venho por este meio, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V.ª Exª que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível aos meus filhos menores de doze anos (...) de 6 anos e (...) de 7 meses pelo período de cinco anos com o seguinte horário de trabalho:*

*- Cumprimento das 8 horas diárias entre as 8:30h e as 17:30h, deixando ao vosso critério a melhor organização do mesmo.*

- Descanso semanal ao sábado e domingo.

*Este pedido de horário justifica-se pelo facto de o meu marido trabalhar também por turnos, 7 dias por semana (envio em anexo declaração da entidade patronal) e não ter qualquer outro apoio familiar, pelo que solicito que o meu horário de trabalho coincida com o horário de escola do meu filho mais velho (envio em anexo cópia do mesmo).*

*Declaro ainda, sob meu compromisso de honra, que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo (...)*

**1.3.** Por ofício entregue em mão própria no dia 30.01.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa com os fundamentos abaixo transcritos:

*"(...) Exma. Sr.<sup>a</sup>,*

*Acusamos a receção da sua carta, datada de 10 de janeiro, a 13 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:*

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

##### **A)**

*1) Antes de mais, de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do código do Trabalho, o trabalhador que pretenda trabalhar em regime de horário de trabalho flexível deve instruir o seu pedido de documentação capaz de o fundamentar devidamente.*

2) Posto isto, da análise da documentação junta por V. Exa., não se vislumbra qualquer documento que comprove que o pai dos menores trabalha em horário, efetivamente, incompatível com o auxílio das responsabilidades parentais.

3) Assim, devia V. Exa., formular o seu pedido de flexibilidade de horário em conformidade com o horário praticado pelo pai dos menores, por forma a conciliarem o exercício das responsabilidades parentais em conjunto, procurando sim, compatibilizar o seu horário de trabalho, com o horário de trabalho do mesmo.

**B)**

4) Notamos, ainda, 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.

5) **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, entre as 8:30 e as 17:30.**

6) Ora, da análise do seu pedido, concluímos que a sua verdadeira pretensão é a de fixar o horário nos termos acima referidos com descanso semanal ao sábado e domingo.

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

**C)**

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

9) 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.

10) 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.

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

12) Aliás, este pedido rígido, limita os poderes de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho.

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

13) 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)**

14) Antes de mais, e como bem sabe, V. Exa., desempenha funções de ..., no serviço ..., em regime de turnos rotativos, distribuídos por sete dias da semana.

15) O referido serviço, encontra-se em funcionamento sete dias por semana, 24 horas por dia, distribuído de acordo com os seguintes turnos rotativos:

- a) Manhã: 08h00-16h00
- b) Tarde: 15:30-23:30
- c) Noite: 23h00-08:30

16) Logo, são estes os turnos que garantem o normal funcionamento dos serviços de ..., no ...

17) **Aliás, conforme se pode verificar, o turno fixo de segunda a sexta-feira, ora solicitado, é inexistente!**

18) E, aliás, um horário com entrada às 08h30, não é exequível, no serviço ..., visto que as dinâmicas do turno iniciam-se às 8h00!

19) Portanto, torna-se evidente que o mesmo não é, nem pode ser, praticado pelo ...

20) Como tal, é manifestamente impossível ao ..., atribuir-lhe o solicitado turno fixo de segunda a sexta-feira.

**B)**

21) Aliás, nos serviços de ..., cinco das ..., encontram-se com horário de amamentação.

22) Nesse seguimento, foi necessário fazer diversas reestruturações nas equipas, de forma a garantir a prestação de cuidados e as dinâmicas do serviço.

23) Desta forma, o ... "distribui" cada uma destas colaboradoras a um serviço (piso - 1; piso 0; piso 1; psiquiatria e consulta externa). Tal faz com

*que entre o período das 14h00 às 16h00, é a equipa adstrita ao Internamento, quem tem assegurado a prestação de cuidados, nos supra referidos pisos, em função dos horários de amamentação, em curso.*

*24) Como tal, atribuir a V. Exa., o turno fixo das 8h30 às 17h30, de segunda a sexta-feira, limitaria os elementos adstritos à equipa ..., a qual, conseqüentemente, presta apoio aos serviços acima identificados, com maior número de horários de amamentação.*

**c)**

*25) Ademais, notamos que V. Exa., já desempenha um verdadeiro horário flexível, ao trabalhar exclusivamente no período da manhã: com entrada às 8h00 e saída às 14h00 (em função do seu horário de amamentação).*

*26) Portanto, atribuir a V. Exa., um turno fixo de segunda a sexta-feira, das 8h30 às 17h30, não acautelaria o normal funcionamento do Serviço ...*

*27) Deste modo, reitera-se, que as exigências de funcionamento do serviço acima expostas, tornam completamente inviável atribuir-lhe um turno fixo de segunda a sexta-feira, ora solicitado.*

**d)**

*28) Mais, de acordo com o disposto no n.º 3 da cláusula 23.ª 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".*

*29) 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.*

30) *Como tal, fixar o seu horário, de segunda a sexta-feira, conforme solicita, implicaria que o ... não conseguisse cumprir esta imposição legal relativamente aos restantes trabalhadores.*

31) *Aliás, a fixação do seu horário de trabalho de segunda a sexta-feira além de inviabilizar o cumprimento da obrigação decorrente cláusula 23.<sup>a</sup> do Contrato Coletivo, seria discriminatório para as restantes colegas de trabalho que se encontram em condições familiares semelhantes às suas, igualmente com filhos menores a cargo.*

32) *As quais, além do referido no ponto anterior, se viriam obrigadas a fazer mais fins-de-semana, por mês para dessa forma garantirem o normal funcionamento do serviço.*

33) *Portanto, 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) DA TENTATIVA DE ACORDO**

34) *Por fim, não obstante todos os argumentos supra expostos, recordamos que o ... disponibilizou-se a facilitar a definição de um horário que, dentro do possível, fosse ao encontro das suas solicitações.*

35) *Assim, dentro dos seus condicionalismos, o ... mostrou-se disponível a adaptar o horário de V. Exa., às suas necessidades familiares, o que foi por si recusado.*

*Posto isto, com referência ao horário fixo solicitado, quer pelo incumprimento dos requisitos formais, quer pela errada formulação e*

*fundamentação do seu pedido quer pelas exigências imperiosas referidas supra, quer pela frustração da possibilidade de acordo, o ... formaliza pela presente via, a respetiva recusa. A qual, não afeta, naturalmente, o horário de amamentação, formulado ao abrigo do artigo 48.º do Código do Trabalho.*

*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 não consta que a trabalhadora tenha apresentado 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, artigo 3.º:

*"(...) 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.** 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 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”.

**2.5.** 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 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).

**2.7.** 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.** 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.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, 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.

**2.10.** 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.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.*

**2.11.** 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; (…)”.

**2.12.** 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.

**2.13.** 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).

**2.14.** 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.

**2.15.** 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.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes 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.

**2.17.** 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.

**2.18.** 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”.

**2.19.** 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.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário 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>

**2.22.** 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 consubstanciar 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.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas 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.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

---

<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)

**2.25.** 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 de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora 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 serviço, 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.

**2.27.** No caso concreto a trabalhadora vem solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja fixado um horário das 08h30 às 17h30, mais solicitando que o horário perdure pelo período de cinco anos.

Alega para o efeito a necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho de 6 anos e à sua filha de 7 meses.

**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.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora vem esclarecer a existência dos seguintes turnos:

- Turno das 08h -16h;
- Turno das 15h30 - 23h30;
- Turno das 23h00 – 08h30;

**2.30.** Com efeito, após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, o alegado pela entidade empregadora em intenção de recusa bem como, os horários carreados para o processo, que se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos, verifica-se que a amplitude horária diária apresentada pela trabalhadora (08h30 – 17h30h), não se enquadra em nenhum dos turnos existentes.

**2.31.** Como se refere *supra* (ponto 2.21 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 amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.32.** Em rigor, a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude dos turnos existentes, implica "*per si*", a desregulação

dos mesmos.

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

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

**2.35.** 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.** 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.

**3.3.** O trabalhador, 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.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 04 DE MARÇO DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**