

## **PARECER N.º 1084/CITE/2023**

**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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 5357-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada em 19.10.2023, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ... , exercer funções de Assistente Operacional no Serviço de Cirurgia 1 da entidade supra identificada.

**1.2.** Em 13.09.2023, a trabalhadora apresentou ao empregador o pedido de trabalho em regime de horário flexível, como se transcreve:

“(...)

*Assunto: Pedido de flexibilidade de horário.*

*Exmo. Sr,*

*..., trabalhadora do ... (...), detentora da categoria de assistente operacional, exercendo funções no serviço de cirurgia 1, com o número mecanográfico (...), vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, respeitosamente, solicitar a V. Exa. Se digne determinar que lhe seja atribuído um regime de horário flexível de forma a que possa prestar apoio e assistência imprescindível e inadiável ao seu filho ..., com 12 meses de idade.*

*Este pedido prende-se em exclusivo com a circunstância de o pai do menor trabalhar em regime independente, por conta própria na execução de serviços agrícolas e florestais, onde não é detentor de horário fixo ou que possa fixar na execução dos serviços que presta, dado que, está sempre dependente da procura que é incerta que de forma irregular os seus clientes lhe impõem.*

*De referir que os pedidos de execução de trabalhos decorrem também com grande frequência aos sábados e domingos em virtude de serem também os dias que certos clientes têm disponíveis nos seus trabalhos, sendo que por norma têm interesse em acompanhar os serviços.*

*Assim atenta a absoluta impossibilidade de o pai do menor poder dar o apoio e assistência que este necessita diariamente, e ainda pelo facto de o infantário que o meu filho frequenta apenas se encontrar aberto de 2ª a 6ª feira das 7:30h às 18:30h e estar encerrado aos sábados, domingos, feriados e na 2ª quinzena de agosto, por forma a conseguir conciliar os meus horários com as necessidades do meu filho. Pois que a minha*

*situação atual não é compatível quer com a sua frequência no infantário quer com as minhas obrigações familiares, incompatibilidade essa que irá subsistir pelo período mínimo de 4 anos, por referência ao período de frequência do infantário.*

*Assim, face ao exposto, nos termos dos supra aludidos normativos, vem, a aqui exponente solicitar que o seu horário de trabalho seja estabelecido da seguinte forma:*

- Um horário fixo das 08:00h às 16:00h, fixado de segunda-feira a sexta-feira;*
- Fixando-se as folgas/descanso semanal ao sábado e domingo, conforme se encontra estipulado na lei e de forma a poder auxiliar o meu filho menor, visto que o horário do infantário é apenas de segunda a sexta-feira, encontrando-se encerrado aos fins de semana, não tendo onde deixar o menor, bem como para usufruir de tempo útil para o mesmo. (doc. Declaração do infantário, que hora se anexa).*

*Declaro ainda que o menor, vive comigo em comunhão de mesa e habitação, conforme atestado da junta de freguesia onde resíduo e que ora se junta.*

*Fico assim a aguardar com a máxima brevidade que se possível decisão sobre o requerido visto ser uma situação emergente, atentos os fundamentos invocados, rogando a V. Em, se possível obter a autorização para iniciar de imediato o horário solicitado, caso tal não seja possível, desde já se indica que cumprirei o prazo de 30 dias de aviso prévio em conformidade com o determinado no art.º 57º do Código do Trabalho.*

*Junta: declaração de início de atividade desenvolvida, declaração do infantário e declaração da junta de freguesia.*

*Com os melhores cumprimentos.*

*Covilhã, 13 de setembro de 2023*

*(...)"*

**1.3.** Em 03.10.2023, por carta registada, rececionando a 09.10.2023, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa proferida, por deliberação do Conselho de Administração de 28.09.2023, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"(...)*

**ASSUNTO:** *Intenção de recusa ao pedido de horário flexível*

*Tendo V. Exa. solicitado que lhe seja autorizada a realização de horário de trabalho flexível, nos termos por V. Exa. expostos, vem o ..., por deliberação de 28-09-2023, notificá-la da intenção de recusa de autorização do seu pedido, nos termos do disposto nos números 3 e 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, considerando os seguintes fundamentos:*

*1 - Parecer da Sra. Enfª Gestora do Serviço onde exerce funções: "Informo que, tendo em conta:*

*1. que, embora sensível aos argumentos e factos expostos pela colaboradora, 2. a distribuição equitativa dos fins de semana e feriados por todos os colaboradores da equipa de Assistentes Operacionais do serviço de Cirurgia 1, 3, a dotação da equipa, 4. o término de colaboração de uma colaboradora em Programa Ocupacional a partir de 30/09/2023, não permitem, nas atuais condições, atribuir à colaboradora ... , um horário de segunda a sexta feira, sem fins de semana, sob pena de penalizar e retirar direitos aos outros colaboradores da equipa, seus colegas."*

2- Parecer da Exma. Sra. Enfermeira Diretora: " Considerando as dificuldades referidas pela Sra. Enf. Gestora propomos deferimento, nos seguintes termos: - Perante uma colisão de direitos e para que todos produzam, igualmente, os seus efeitos, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todos os trabalhadores em situação idêntica, podendo a Sra. Enf. Gestora fazer ceder, na medida do necessário, os direitos em causa, adaptando-os às necessidades do serviço. "

Face ao exposto, entende-se não dar parecer favorável ao solicitado, sendo que, nos termos do n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, pode V. Exa. apresentar, por escrito, uma apreciação da intenção de recusa do horário flexível no prazo de cinco dias a partir da recepção (...)"

1.4. A trabalhadora não apresentou apreciou a 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/A 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 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.

**2.17.** 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/a 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

---

<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)

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)].

**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 em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível das 8h00 às 16h00, de segunda a sexta-feira, com folga fixa aos sábados e domingos, de forma a poder prestar assistência o filho menor de 12 meses, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, atenta a absoluta impossibilidade de o pai do menor poder dar o apoio e assistência que este necessita diariamente, e ainda pelo facto de o infantário que o filho frequenta apenas se encontrar aberto de 2ª a 6ª feira das 7:30h às 18:30h e estar encerrado aos sábados, domingos, feriados e na 2ª quinzena de agosto, por forma a conseguir conciliar os horários com as necessidades do filho, que irá subsistir pelo período mínimo de 4 anos, por referência ao período de frequência do infantário.

**2.28.** Por seu turno, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço. Alegam a necessidade de distribuição equitativa dos fins de semana e feriados por todos os colaboradores da equipa de Assistentes Operacionais do serviço de Cirurgia 1, 3, por a dotação da equipa que não permitir, nas atuais condições, atribuir à colaboradora um horário de segunda a sexta feira, sem fins de semana, sob pena de penalizar e retirar direitos aos outros colaboradores da equipa, seus colegas, impondo-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todos os trabalhadores em situação idêntica, cedendo, na medida do necessário, os direitos em causa, adaptando-os às necessidades do serviço.

**2.29.** Em rigor, tendo o trabalhador apresentado o horário que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.30.** 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 do/a trabalhador/a, por 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, tal como 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 o trabalhador se este for indispensável.

**2.31.** Apesar de a entidade empregadora indiciar a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, contudo não resulta demonstrado, inequivocamente, que o pedido coloque em causa a distribuição equitativa dos fins de semana e feriados por todos os colaboradores da equipa de Assistentes Operacionais do serviço de Cirurgia 1, 3, por a dotação da equipa, não permitir, nas atuais condições, atribuir à colaboradora, um horário de segunda a sexta feira, sem fins de semana, sob pena de penalizar e retirar direitos aos outros colaboradores da equipa, seus colegas.

**2.32.** Em rigor, **a CITE tem-se pronunciado**, em inúmeros pareceres, no sentido que “(...) **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. (...) O que não significa que o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar seja absoluto no sentido de não poder ser pontualmente suspenso para garantir o necessário e imperioso funcionamento da empresa ou do serviço, desde que tal ocorra com um aviso prévio de período razoável e por necessidade do cumprimento de deveres legais ou contratuais que determinam a existência de períodos de trabalho sem que haja o número necessário de trabalhadores/as que os assegurem.”<sup>3</sup>*

**2.33.** Assim, perante a existência de eventual colisão de direitos deve atender-se ao disposto no artigo 335.º do Código Civil, de forma a que todos os direitos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impondo-se assim, uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.

**2.34.** Salieta-se que, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar 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.

**2.35.** De referir, 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 protecção ao exercício da parentalidade.

---

<sup>3</sup> Veja-se o Parecer n.º 230/CITE/2014

### **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, nos termos formulados, pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., por forma a que, dando cumprimento às normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as, a trabalhadora requerente possa gozar, o máximo possível, o horário nos termos em que solicitou.

**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 22 DE NOVEMBRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL), DA CCP-CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP-CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.**