

## PARECER N.º 400/CITE/2015

**Assunto:** Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 1199 – FH/2015

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 17.08.2015 do ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., enfermeira no Serviço de ..., conforme se transcreve:

“ ...

*- Requerimento de Horário Flexível. Lei da Parentalidade.*

*Nos termos do n.º 5 do art.º 57º da Lei n.º 7/2009 de 12/07, junto enviamos o processo mencionado em epígrafe, para apreciação de V. Exa, anexando para efeito:*

- a) Fotocópia do requerimento aqui recebido a 3/07/2015;*
- b) Fotocópia da informação do Enfermeiro Chefe do Serviço de ...;*
- c) Fotocópia da Nota Informativa n.º ... de 8/07/2015 e despacho exarado do Conselho de Administração a 15/07/2015;*
- d) Fotocópia do n/ ofício n.º... de 22/07/2015.*
- e) Fotocópia da resposta da requerente rececionada a 27/07/2015 e despacho do Conselho de Administração de 30/07/2015;*
- f) Fotocópia do n/ ofício n.º... de 6/08/2015.”*

1.1.1. O pedido apresentado pela trabalhadora em 3.07.2015 é formulado nos termos que se transcrevem:

*“Solicitação de prática de horário flexível nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:*

*Eu, ..., a exercer funções de Enfermeira no Serviço de ..., N.º mecanográfico ..., venho por este meio solicitar horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares até o meu filho perfazer 12 anos de idade, por ter 1 menor sob a minha responsabilidade parental de acordo com o processo n.º ..., vivendo com ele em comunhão de mesa e habitação.*

- 1- Mãe de menor com 4 anos de idade a frequentar infantário em ... (residência Avós Maternos), a cerca de 56 km do meu local de trabalho, não tendo retaguarda da parte paterna, apenas de avós Maternos que ainda em exercício de funções laborais e por turnos também, conjuntamente com o meu horário por turnos, não me permite organizar a minha dinâmica familiar.*
- 2- Pretendo o mais brevemente possível assim que possível voltar a residir em ... com o meu filho, e não tendo apoio da parte paterna nem familiares Maternos a residir em ... que possam dar apoio neste sentido, necessito que me seja concedido horário flexível de forma a poder residir com o meu filho em ... bem como poder diariamente leva-lo ao infantário bem como ter horário para o ir buscar diariamente, uma vez que no meu agregado familiar apenas consto eu e o meu filho menor de 4 anos.*
- 3- De acordo com a lei da parentalidade o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário. Considera-se trabalho flexível aquele em que o trabalhador*

*pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.*

- 4- *Infelizmente não tenho retaguarda familiar para me ajudar na resolução deste problema, sendo que a única solução será flexibilidade de horário para poder solucionar este problema, daí a minha necessidade de recorrer a flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo da lei da parentalidade.*
- 5- *Face ao exposto, entendo ter direito a flexibilidade de horário.*
- 6- *Solicito neste sentido o seguinte horário de trabalho com início a 24 agosto 2015, de Segunda-feira a Sexta-feira, das 8h às 16:30h, bem como poderei em alguns dias de fim de semana fazer o mesmo horário das 8h às 16:30h.*
- 7- *Uma vez que exerço funções de Enfermeira na ... de ..., informo que poderei trabalhar na ... de segunda-feira a sexta-feira em horário das 8h às 16h bem como aos fins de semana poderei realizar turnos na ...consoante a minha disponibilidade pessoal em articulação com familiares.”*

**1.1.2.** A trabalhadora foi notificada da deliberação do Conselho de Administração, em 23.07.2015, conforme se transcreve:

*“Horário Flexível ao abrigo da Lei da Parentalidade*

*De acordo com deliberação do Conselho de Administração deste ..., informamos V. Exa. que se encontra autorizada a praticar horário flexível, com efeitos a partir de 24/08/2015 pelo período de 1 ano, conforme fotocópia que se anexa.”*

**1.1.2.1.** Do processo constam, ainda a Nota informativa n.º ..., de 8.07.2015 do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, dois despachos manuscritos do Enfermeiro Diretor, um despacho manuscrito do Conselho de Administração e a Informação do Enfermeiro Chefe do Serviço de ..., de 13.07.2015, conforme se transcreve:

*“Nota Informativa*

*1. Por requerimento entregue a 3/07/2015, a Enfermeira mencionada em epígrafe, vem solicitar que lhe seja autorizado” prática de horário flexível ... com início a 24 agosto 2015, de segunda-feira a sexta-feira, das 8h às 16:30h, bem como poderei em alguns fins de semana fazer o mesmo horário.”.*

*2. A requerente tem direito, nos termos da lei ao que solicita.*

*3. De acordo com o art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, os trabalhadores com filhos menores de 12 anos, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível. Horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal, cumprindo os períodos de presença obrigatória que a entidade empregadora previamente fixar.*

*Regras do horário flexível:*

- a. 1 ou 2 períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade (3h 30m) do período normal de trabalho diário;*
- b. A indicação das horas de início e termo dos períodos, não pode determinar que cada um desses períodos tenha menos de 1/3 do trabalho diário, podendo a duração ser reduzida para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do serviço;*
- c. Um intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*4. Face ao exposto, a especificidade dos horários de enfermagem, com trabalho por turnos e outros, e o horário solicitado não se enquadrar no*

*conceito de horário flexível caberá à Direção de Enfermagem, definir as regras a atribuir e informar o que tiver por conveniente, sobre o assunto.*

*No caso de a informação ser desfavorável, e se pretender recusar o pedido, o processo tem que ser enviado para apreciação e parecer do CITE – Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, motivo por que se solicita que esta seja detalhada e casuística, que fundamente e demonstre as razões da mesma, com objetivo do processo ser submetido a despacho do Senhor Administrador Executivo.*

*Na elaboração da informação, deverá ter em consideração os seguintes aspetos:*

*—> Que no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido (limite 23/07/2015), o trabalhador tem que ser informado por escrito da decisão que vier a ser tomada;*

*—> No caso de se pretender recusar o pedido, dessa comunicação tem que constar a fundamentação;*

*—> O processo tem que ser obrigatoriamente enviado para apreciação do CITE — Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, no prazo de 5 dias após o primeiro. Se o parecer do CITE for desfavorável ao empregador, o pedido só pode ser recusado após decisão judicial sobre o assunto;*

*—> Se os prazos não forem cumpridos, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador.*

*O presente requerimento não tem informação do enfermeiro Chefe do Serviço de ...”*

*“Para Sr. Enfermeiro Chefe (...) emitir informação sobre o solicitado até dia 14/07.*

*Enfermeiro Diretor”*

*“Para CA  
É de autorizar  
deve exercer funções aos fins de semana  
alternância com colegas em situação idêntica  
Enfermeiro Diretor”*

*“1) Autorizamos pelo período de 1 ano, deve exercer funções aos fins de semana*

*2) Em situações idênticas deve existir alternância entre as requerentes  
O Conselho de Administração do ...”*

*“INFORMAÇÃO*

*ASSUNTO: Requerimento da prática de horário flexível pela Sr<sup>a</sup>. Enf<sup>a</sup>.*

*...*

*Serviço de ...*

*Face ao pedido de prática de horário flexível nos termos requeridos pela Sr<sup>a</sup>. Enf<sup>a</sup> ..., informo que:*

*1- Do grupo profissional de Enfermeiros/as, a exercer funções no Serviço de ..., existe um requerimento para a prática de horário flexível da Sr<sup>a</sup>. Enf<sup>a</sup>. ..., sobre o qual, à data atual, ainda decorre a tramitação inerente ao processo de decisão;*

*2- O plano de horário do Serviço de ..., tendo como fundamentos organizacionais e estratégicos, o apoio de uma (1) das Enfermeiras substitutas do Enf<sup>o</sup> Chefe, às atividades de gestão à segunda-feira e à quinta-feira, assim como, a presença de pelo menos uma (1) das Enfermeiras substitutas do Enf<sup>o</sup> Chefe ao sábado e ao domingo no turno da manhã (8-16.30 h), atribui às Enfermeiras nomeadas como primeira e segunda substituta do Enf<sup>a</sup>. Chefe, o horário fixo das 8-16.30 h de segunda-feira a domingo;*

*3- A prática de mais um horário das 8-16.30 (manhã), implica um predomínio dos turnos da tarde (16-0.30h) e da noite (0-8.30 h) nos*

*horários dos/as demais enfermeiros/as da equipa, em detrimento dos turnos da manhã (8-16.30), com frequências de 2/3 manhãs por horário, o que configura desproporcionalidade grosseira entre a frequência dos diferentes turnos, na tipologia de horário em roulement.*

*O padrão manifestamente desproporcional entre os três tipos de turno no horário [M (8-16.30 h); T (16-0.30 h) e N (00-8.30 h)], acarreta disfuncionalidades na vida pessoal e familiar dos profissionais, sendo, por essa via, gerador de insatisfação profissional;*

*4- A prática de mais dois horários das 8-16.30 (manhã), agrava substancialmente os pressupostos referidos no número anterior;*

*5- Não obstante a Sra. Enf<sup>a</sup>. ..., na prática de horário que requiere, referir a disponibilidade, julgo por livre arbítrio, de trabalhar o mesmo horário em alguns dias de fim de semana, sem definir quais, a isenção da prática de horário de trabalho ao sábado e ao domingo, cumulativa com a da Sr<sup>a</sup>. Enf<sup>a</sup>. ... (que requiere a isenção total), inviabiliza irremediavelmente o gozo equitativo de descansos complementares (DC) e descansos semanais (DS) ao sábado e ao domingo por todos/as os/as enfermeiros/as da equipa;*

*6- O reduzido número de turnos de M (8-16.30 h) de segunda-feira a sexta-feira que caberão cumprir aos/às restantes enfermeiros/as da equipa tem implicações no processo de avaliação de desempenho SIADAP dos enfermeiros, em particular, na concretização dos momentos de avaliação, dado o Enf. Chefe (1º avaliador), cumprir o horário de trabalho no turno da M (8-16.30 h) de segunda-feira a sexta-feira; Em conformidade com os enunciados acima descritos, digo:*

*1- Os colaboradores devem usufruir dos direitos consagrados em Lei;*

*2- O usufruto desses direitos não devem condicionar e/ou comprometer a igualdade no trabalho e no emprego dos demais profissionais que integram a equipa;*

*3- A exequibilidade do horário requerido pela Sr<sup>a</sup>. Enf<sup>a</sup> proponente,*

*compromete a planificação do horário de trabalho no respeito pelos objetivos estratégicos do serviço, pela equidade de processos, justiça, igualdade de oportunidades e igualdade de direitos e garantias;*

*4- Considerando a inevitabilidade, por determinismo legal, da concessão da prática do horário requerido pela Sr<sup>a</sup>. Enf<sup>a</sup> ... e, por forma a minimizar os efeitos adversos, vertidos no ponto anterior, propõe-se que:*

*4.1- Não seja atribuída a isenção de horário de trabalho ao sábado e ao domingo; 4.2- Existindo à data, um outro requerimento da prática de horário flexível em processo de decisão, os direitos eventuais ora atribuídos, não sejam usufruídos em simultâneo com o usufruto de direitos por parte da Sr<sup>a</sup> Enf<sup>a</sup> ..., mas sim partilhados em regime de alternância (p. ex: horário/horário; 3/3 meses; 6/6meses;);*

*Face ao exposto pergunto:*

*1- Na possibilidade de sucederem vários pedidos para a prática de horário flexível, no Serviço de ..., os/as Enfermeiros/as residuais terão condições físicas e mentais para cumprirem exclusivamente turnos de trabalho de tarde (16-0.30 h) e noite (00-8.30h)? Em termos de direitos e garantias, tem legitimidade suprimir o horário das 8-16.30 h a quem pratica um horário tipo roulement? Perante este cenário, como garantir a igualdade no trabalho e no emprego a todos os profissionais?"*

**1.1.3.** Em 27.07.2015, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“Assunto: Recusa do pedido de Horário Flexível ao abrigo da lei da Parentalidade nos seguintes termos e com os seguintes fundamentos:*

*Eu, ..., a exercer funções de Enfermeira no Serviço de ..., N<sup>o</sup>. mecanográfico ..., venho por este meio informar que recuso o pedido de horário flexível nos termos que me foi autorizado a praticar, com efeitos*



*a partir de 24/08/2015, pelo período de 1 ano. De acordo com o art.º 56.º e 57.º do código do trabalho, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.*

*Horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Trabalhadora com responsabilidades familiares, não vivendo com o pai do menor, tenho 1 menor sob a minha responsabilidade parental de acordo com o processo n.º ..., vivendo com ele em comunhão de mesa e habitação.*

#### *Fundamentos para o pedido de horário flexível*

- 1- Mãe de menor com 4 anos de idade a frequentar infantário em ... (residência Avós Maternos), a cerca de 56 km do meu local de trabalho, não tendo retaguarda da parte paterna, apenas de avós Maternos que ainda em exercício de funções laborais e por turnos também, conjuntamente com o meu horário por turnos, não me permite organizar a minha dinâmica familiar nem conciliar o trabalho com a vida familiar.*
- 2- Pretendo assim que possível voltar a residir em ... com o meu filho, e não tendo apoio da parte paterna nem familiares Maternos a residir em ... que possam dar apoio neste sentido, necessito que me seja concedido horário flexível de forma a poder residir com o meu filho em ... bem como poder diariamente leva-lo ao infantário bem como ter horário para o ir buscar diariamente, uma vez que no meu agregado familiar apenas consto eu e o meu filho menor de 4 anos.*
- 3- Infelizmente não tenho retaguarda familiar para me ajudar na resolução deste problema, sendo que a única solução será*

*flexibilidade de horário para poder solucionar este problema, daí a minha necessidade de recorrer a flexibilidade de horário de trabalho ao abrigo da lei da parentalidade.*

- 4- *Solicitei neste sentido o seguinte horário de trabalho com início a 24 agosto 2015, de Segunda-feira a Sexta-feira, das 8h às 16:30h, bem como nos fins de semana fazer o mesmo horário das 8h às 16:30h.*

*Fundamentos para recusar o pedido de horário flexível nos termos que me foi autorizado*

1. *Foi-me autorizado na data de 23/7/2015 o meu pedido de horário flexível ao abrigo da lei da Parentalidade, contudo este não foi autorizado nos termos que tenho direito e necessito de forma a conciliar o trabalho com a minha família.*

2. *Solicitei horário de Segunda-feira a domingo, das 8h as 16:30h, até o meu filho menor de 4 anos perfazer 12 anos. Fiquei autorizada a exercer este horário com a condicionante de em mais situações idênticas existir alternância entre colegas.*

3. *Tendo em conta a minha situação familiar acima exposta é-me impossível conciliar o trabalho e a família com esta condicionante.*

*Sou Mãe de 1 menor que se encontra sob minha responsabilidade parental sem apoio da parte paterna. Para poder trazer o meu filho para ... onde tenho habitação própria e pretendo residir com ele, sendo o meu agregado familiar composto pelo meu filho e por mim, necessito impreterivelmente do horário flexível que solicitei sem a condicionante de alternar com colegas em situações idênticas.*

*4. Ao aceitar esta condicionante, não posso de forma alguma residir com o meu filho em ..., pois se alternar o horário com outras colegas fico condicionada a trabalhar por turnos e não tenho retaguarda onde deixar o Menor aquando destes turnos, pois a retaguarda que tenho são os Avos Maternos que residem a 56 km de ...*

*5. Neste sentido sou obrigada a continuar a não poder trazer o meu filho para ... bem como a não conseguir conciliar o trabalho com a família. Problema este que com a autorização de prática de horário flexível como solicitei, sem condicionantes que me foram atribuídas, ficaria solucionado.*

*6. Perante este fundamentos que apresento considero que tenho direito nos termos da Lei a praticar o horário de Segunda-Feira a Domingo das 8h as 16:30, de forma continua até o meu filho perfazer 12 anos, sem condicionantes. Pelo que mantenho o meu pedido de praticar o horário flexível conforme solicitei, tendo em conta a minha extrema necessidade e única solução para poder ter o meu filho comigo a residir em ... quando possível.”*

**1.1.3.1.** Na apreciação realizada pela trabalhadora requerente constam três despachos manuscritos :

*“Ao Sr Enf. Diretor,*

*P/análise”*

*“Para CA*

*é de manter a decisão proposta pelo Sr. Enf. Chefe”*

*“O CA delibera manter a decisão*

*O Conselho de Administração do ..., de 30/07/15”*

**1.2.** Foi junto ao processo cópia de dados de identificação civil do menor.

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:
- “1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*
- 2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*
- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que *“Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”*
- 2.3. Recentemente 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).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação da Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.5.1.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
  - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.5.2.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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.

**2.5.3.** 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.

**2.5.4.** 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>

**2.6.** A trabalhadora requerente, solicitou, em 3/07/2015, a prestação de trabalho em regime de horário flexível, de segunda a sexta feira das 8h às 16.30h e “*em alguns dias de fim de semana fazer o mesmo horário das 8h às 16:30h*”, até que o filho, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação e que tem, atualmente, 4 anos de idade, perfaça os 12 anos.

**2.7.** Em 23.07.2015, e no prazo de 20 dias, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da sua decisão, tendo aceite o pedido mas pelo prazo de

---

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

- 1 ano e com a condição de “*alternância com colegas em situações idênticas*”.
- 2.8.** Em 27/07/2015, a trabalhadora em apreciação à resposta da Entidade Empregadora considerou que o seu pedido “*não foi autorizado nos termos que tenho direito e necessito*” pois, “*Fiquei autorizada a exercer este horário com a condicionante de em mais situações idênticas existir alternância entre colegas.*”. Tal facto, alega, torna “*impossível conciliar o trabalho e a família*”.
- 2.9.** Não obstante a trabalhadora ter respondido no prazo de 5 dias após ter sido notificada da decisão, a entidade empregadora só solicitou o parecer prévio à CITE em 14.08.2015, em incumprimento do prazo determinado no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, cujo término ocorreu a 3/08/2015.
- 2.10.** A cominação legal prevista na alínea c) do n.º 8 do referido artigo 57.º determina a aceitação do pedido da trabalhadora nos precisos termos em que foi formulado.
- 2.11.** Neste sentido, a trabalhadora tem direito a exercer a atividade profissional em regime de horário flexível, tal como requereu.
- 2.12.** Esclareça-se que tem sido entendimento desta Comissão considerar que ao ser concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o

princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13.** Quer isto significar que, embora seja um dever a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, nas situações pontuais e fundamentadas em que o cumprimento de obrigações legais ou contratuais imperativas originem períodos em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento do serviço, onde presta atividade a trabalhadora requerente, poderá a entidade empregadora distribuir equitativamente pelos/as trabalhadores/as com direitos comparáveis o dever de garantir o funcionamento desse serviço, nos horários a descoberto.
- 2.14.** Por último, e dado que o direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi solicitado até o filho perfazer os 12 anos de idade, menciona-se o Parecer n.º 70/CITE/2012, na parte em que esclarece o seguinte: *“No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada.”*

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à recusa apresentada pelo ... relativo ao pedido formulado pela trabalhadora ..., porquanto, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho considera-se que o empregador aceitou o pedido da trabalhadora nos



seus precisos termos uma vez que não solicitou o parecer prévio à CITE no prazo previsto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 3.2.** A CITE recomenda ao ... que elabore o horário da trabalhadora de acordo com o requerido e que promova a conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos seus/as trabalhadores/as, conforme o consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, no n.º 3 do artigo 127.º e na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º, ambos do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 14 DE SETEMBRO DE 2015, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**