

## PARECER N.º 234/CITE/2016

**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 776 – FH/2016

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 2.05.2016, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora ..., assistente operacional, a exercer funções no Serviço de Urgência, conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo(a), trabalhador(a) ... no dia 1 de abril de 2016*

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do art.º 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Exas o processo de atribuição de “horário flexível” do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.

Para o efeito anexamos os seguintes documentos:

- 1-Comprovativo de *envio de* cópia do despacho de indeferimento ao requerente (e-mail).
- 2-Despacho de intenção de indeferimento ao requerimento apresentado (manuscrito no documento pela Sr.ª Enf.ª Diretora) — doc. 10251;
- 3-Informação das chefias hierárquicas/fundamentação da impossibilidade de

autorização do horário solicitado (Sr. Diretora dos Serviços Hoteleiros) — doc. 10251 e (manuscrito no documento pela Encarregada Operacional e pela Sr.<sup>a</sup> Diretora dos Serviços Hoteleiros) — doc. 08268;

4-Requerimento inicial do(a) colaborador(a) (anexo: declaração do horário de trabalho do marido) — doc. 08268;

5-Mapa de horários de trabalho do último trimestre (fevereiro, março e abril de 2016).”

**1.1.1** Em 01.04.2016 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Eu ... com a categoria profissional de Assistente Operacional com o nr mecanográfico ... a exercer desde 2004 até à data funções no serviço de Urgência da ... venho por este meio requerer autorização para trabalhar em regime de horário flexível, tendo em conta os termos do artigo 56 do Código do Trabalho, que me permite fazer este pedido de Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares em que “o trabalhador com filho/s menor/s de 12 anos (...) que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível”.*

*A flexibilidade de horário pretendida consiste em trabalhar de segunda a sexta-feira no horário/turno da manhã não podendo fazer os restantes turnos (das 14:00 às 20h e das 20h às 08:00 assim como fins de semana).*

*Justifico com o facto de ter a cargo 2 filhas menores uma na escola outra no infantário acrescido de incompatibilidade de horários entre o meu período laboral e o do meu cônjuge (o qual anexo). O período escolar da minha filha de 8 anos é das 9:00 até 17:30 e da bebé de 13 meses com infantário a encerrar às 19:30, impossibilita-me de fazer os turnos acima mencionados dado que não tenho mais ninguém com disponibilidade para ficar encarregue de ir buscar as minhas filhas a não ser eu Própria, assim como aos fins de semana - como podem constatar no anexo acima referido - deixando-me sem alternativa forçando-me a fazer este requerimento, que desde já agradeço a sua aceitação, independentemente do*

*parecer.*

*- Em anexo junto declaração de horário do meu cônjuge”*

**1.1.1.1.** No pedido da trabalhadora constam os seguintes despachos, seis dos quais manuscritos:

*DEP. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS*

*A requerente exerce funções na ..., com a categoria de Assistente Operacional, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carga horária de 35 horas semanais.*

*O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56º e 57º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art. 57º.*

*De acordo com este mesmo Código “Entende -se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. 3 — 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 órgão ou serviço; c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.*

*(...) Assistente Técnica*

*Dep. Recursos Humanos”*

*“Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, no prazo de 20 dias, à trabalhadora, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá à trabalhadora, se esta assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, remeter então o processo à CITE, a quem competirá, agora, dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.*

*Remeta-se à consideração dos Serviços Hoteleiros para, como carácter de urgência, se pronunciarem relativamente ao que aqui é solicitado.*

*4 de abril de 2016*

*(...)*

*Técnica Superior*

*Dep. Recursos Humanos”*

*“Aos SH – Sra. Enc. Operacional:*

*- Para apreciação e fundamentação de resposta*

*(...)*

*7/04/16”*

*“À Dra. ...*

*Desde 2013 que a profissional tem horário fixo de 2ª a 6ª das 8 às 14H e faz um fim de semana completo (sábado e domingo) para completar a carga horária e minimizar a dificuldade de assegurar o horário aos fins de semana.*

*Face ao exposto e aos documentos apresentados pela AO, a mesma não poderá fazer fins de semana, pelo que terá de ser avaliada a sua transferência de serviço*

*(...) 08-04-16*

*Encarregada Operacional”*

*“Ao DGRHGD:*

*-A requerente AO ... pratica atualmente novo horário 8h/14h de 2ª a 6ª feira*

*Para completar o horário uma vez por mês trabalha um sábado (8h/14h) e um domingo (8h/20h).*

*- Atendendo à dificuldade crescente em assegurar este tipo de pedidos, pois as situações de pedido têm aumentado nos últimos dois anos, proponho avaliação jurídica de alternativas nomeadamente rescisão contratual ou reavaliação jurídica da fundamentação ao CITE.*

*Solicito colaboração*

*(...)*

*11/04/16*

*Administradora Hospitalar”*

*“Visto. A/C Sª Enfª Diretora*

*O Código do Trabalho apenas prevê a possibilidade de recusar o pedido “com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador” não sendo motivo (...)*

14.04.2016

(...)

*Técnico Superior*

*Dep. Recursos Humanos”*

*“Aos Serviços Hoteleiros para fundamentar o indeferimento tendo em conta o n.º de funcionários que já usufruem deste horário (ver quantos, n.º de absentismo, quantos, etc.) tendo em conta a informação do Dr. ...”*

*“À Sra. Enc. Operacional*

*(...):*

*Para entrega da justificação de recusa aos ... para conhecimento à profissional na data de hoje.*

*(...)*

*Administradora Hospitalar*

*20/04/16”*

**1.1.2.** Em 20.04.2016 a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a intenção de recusa conforme, sucintamente, se transcreve:

*“Em anexo segue Despacho proferido pela Srª Enfermeira Diretora, a 19 de abril de 2014, sobre a intenção de indeferimento do pedido de Horário Flexível oportunamente apresentado.”*

*“Informação n.º ...*

*Data: 2016/04/19*

*Para: (...) DGRH*

*De: Serviços Hoteleiros*

*Assunto: Pedido Horário Flexível – AO ...*

*Os Serviços Hoteleiros analisaram de forma cuidada e pormenorizadamente o pedido enviado pela Assistente Operacional ... de 01 de abril de 2016, e que ponderada a escassez de recursos humanos do serviço onde se encontra afeta e as imperiosas necessidades de garantir o normal e eficiente funcionamento dos serviços a que cumpre dar resposta, tem-se intenção de recusar o pedido, com os seguintes fundamentos:*

- A trabalhadora encontra-se afeta ao Serviço de Emergência e desempenha funções que garantem a limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, vigilância das instalações, reposição de roupa e material e apoio ao serviço;*
- A trabalhadora já pratica um horário fixo de 2ª a 6ª das 08:00 às 14:00 e faz um fim de semana por mês, para completar a carga horária e para assegurar os rácios de fim de semana, que são os mesmos dos dias de semana;*
- Os Serviços Hoteleiros são responsáveis pela gestão dos Assistentes Operacionais, fomento e limpeza dos serviços;*
- No referido serviço, o foco de afluência é diário/24h;*
- Por determinação Interna, os turnos do serviço são os seguintes:*
  - 08:00 às 14:00; 14:00 às 20:00; 18:00 às 24:00 20:00 às 08:00 horas.*

- *A equipa de assistentes operacionais a quem compete zelar pelas condições de higiene, limpeza e salubridade é constituída por 35 trabalhadores, encontrando-se a mesma no limite mínimo necessário para assegurar a totalidade das atividades que importam executar;*

*M-7*

*T-6.5*

*N - 5.5*

- *A fim de minimizar os prejuízos que os horários que respondem às necessidades de funcionamento do serviço em questão possam suscitar a estes trabalhadores, porém garantindo a prestação e continuidade destes serviços de natureza pública, os trabalhadores afetos encontram-se a exercer funções em regime de jornada continua;*

- *Face à reduzida equipa no setor, não é possível encontrar disponibilidade por parte de outros funcionários, para a sua substituição nos turnos definidos, inclusivamente já existe no SU outro profissional com horário fixo de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> f;*

- *É necessário efetuar rotatividade dos trabalhadores entre serviços, em alguns casos, diariamente e, face à natureza do serviço, não é possível a alteração de escalas que se encontram atualmente em vigor.*

- *Noutros serviços com horários fixos, já se encontram vários trabalhadores com necessidades semelhantes e com limitações familiares e também dando resposta a orientações do S. Medicina Trabalho;*

*Considerando a escassez de recursos humanos evidenciada, outros pedidos semelhantes, o elevado número de pareceres oriundos da Medicina do Trabalho, devido a limitações dos trabalhadores para esforços físicos (não devendo a movimentação manual de cargas ultrapassar os 10 Kg) e as restrições orçamentais e legislativas que em contexto de políticas nacionais de austeridade impedem a*

*inversão desta situação, é manifestamente impossível fixar à trabalhadora o horário pretendido, portanto o mesmo não só implicaria uma perturbação e sobrecarga diária, como, e sobretudo, implicaria a absoluta fragilidade e impossibilidade de assegurar a eficácia e rotatividade dos turnos e portanto do funcionamento do serviço, o qual se assume como absolutamente dependente de rotina apertada de limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, vigilância das instalações, reposição de roupa e material, apoio ao serviço, as quais em situações de faltas e férias já se revelam dificilmente garantidas. É aliás este mesmo cenário de escassez de recursos humanos que reforçam a inviabilidade de proceder à substituição da trabalhadora.*

- Na verdade, e como se compreende facilmente, a flexibilidade de horário, ou a sua fixação, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos Serviços Hospitalares, nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados, enquanto tal, como atividade em equipa articulada, uma vez que, ao permitir que um dos profissionais da equipa pratique um horário variável e diferente dos restantes, estaríamos a afetar a atividade de toda a equipa e, com isso, a colocar em causa a normal prestação de cuidados aos utentes.*

- Para além disso, e em especial no que diz respeito aos profissionais da carreira Assistente Operacional inseridos em escalas por turnos, é incomportável que se permita uma possibilidade arbitrária de entrar ou sair à hora que mais satisfaz as necessidades da vida pessoal do profissional, uma vez que tal inviabiliza o cumprimento dos horários do colega que o precede e o sucede na organização da escala, o que, como é compreensível, prejudica em larga escala todo um circuito organizativo a nível de recursos humanos e da atividade no Serviço.*

- Acrescente-se ainda que se verifica que as equipas de AO da ... são atualmente desequilibradas, com os horários rotativos a serem asseguradas pelos profissionais mais velhas e que solicitam crescentemente transferências de serviço para trabalhos mais moderados e sem noites.*

*Face ao exposto, não é possível ao serviço, proporcionar um horário só de manhãs (entre as 8h e as 14h de 2ª a 6ª feira como pretendido.*

(...)

*A Diretora dos Serviços Hoteleiros,*

(...)

*Anexo: Quadro de profissionais com horários especiais ou limitações físicas por serviço.”*

*“Ao DGRH*

*Indeferido tendo em conta a informação da Srª Diretora dos Serviços Hoteleiros*

*19/4/16*

(...)

*Enfermeira Diretora”*

- 1.1.3.** Em 11.05.2016 a CITE recebeu da entidade empregadora a apreciação apresentada pela trabalhadora requerente, conforme se transcreve:

*“Eu ... com a categoria profissional de Assistente Operacional com o nr mecanográfico ... a exercer desde 2004 até à data funções no serviço de Urgência da ... venho por este meio discordar da decisão do requerimento de 1 de abril de 2016 e reiterar o pedido feito anteriormente pelos motivos já fundamentados no mesmo.”*

- 1.2.** Foram juntos ao processo os seguintes elementos: declaração da empresa ..., Lda.; declaração de horário de trabalho; mapa de horários de trabalho dos/as

assistentes operacionais afetos/as ao Serviço de Urgência e cópia do contrato de trabalho da trabalhadora requerente.

## 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. 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.

**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 conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a 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 dispendo, 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.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

**2.6.1.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o

---

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

correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 2.7.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.8.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.9.** No contexto descrito, a trabalhadora requerente, mãe de duas filhas menores, com 8 anos e com 13 meses de idade, pretende exercer a sua atividade profissional *“de segunda a sexta feira no horário/turno da manhã não podendo fazer os restantes turnos (das 14:00 às 20h e das 20h às 08:00 assim como fins de semana).”*.
- 2.10.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora que a trabalhadora *“desempenha funções que garantem a limpeza e higienização, apoio ao pessoal médico e de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, vigilância das instalações, reposição de roupa e material e apoio ao serviço”,* no horário fixo de segunda a sexta-feira das 8.00h às 14.00h *“e faz um fim de semana por mês, para completar a carga horária e para assegurar os rácios de fim de semana, que são os mesmos dos dias de semana.”*

- 2.11.** De acordo com o referido na intenção de recusa os turnos são os seguintes: 8.00h/14.00h; 14.00h/20.00h; 18.00h/24.00h; 20.00h/8.00h e “*os trabalhadores afetos encontram-se a exercer funções em regime de jornada contínua*”.
- 2.12.** O empregador refere que a equipa é composta por 35 trabalhadores/as, sendo este o limite mínimo necessário para assegurar a totalidade das atividades: M-7; T-6.5; N-5.5, existindo, já, “*no SU outro profissional com horário fixo de 2ª a 6ª ª.* Acrescenta, ainda, que: “*no que diz respeito aos profissionais da carreira Assistente Operacional inseridos em escalas por turnos, é incomportável que se permita uma possibilidade arbitrária de entrar ou sair à hora que mais satisfaz as necessidades da vida pessoal do profissional, uma vez que tal inviabiliza o cumprimento dos horários do colega que o precede e o sucede na organização da escala, o que, como é compreensível, prejudica em larga escala todo um circuito organizativo a nível de recursos humanos e da atividade no Serviço.*”
- 2.13.** Atendendo aos motivos invocados importa esclarecer que a CITE tem entendido enquadrável na previsão legal do artigo 56.º do Código do Trabalhadora, o pedido de trabalhador/a que na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, indiquem aquele ou aqueles que melhor se adequam às necessidades de conciliação.
- 2.14.** No entanto, importa que no pedido realizado o/a trabalhador/a solicite um horário flexível numa amplitude horária que lhe permita cumprir o período normal de trabalho diário ou semanal a que esteja obrigado/a e respeite a existência de um intervalo de descanso.
- 2.15.** Ora, no caso agora em análise a trabalhadora indica que não pode realizar os turnos a partir das 14.00h e aos fins de semana e que a flexibilidade pretendida “*consiste em trabalhar de segunda a sexta-feira no horário/turno da manhã*”, o que, de acordo com o referido na intenção de recusa e com os mapas de horários juntos ao processo, significa querer prestar atividade entre as 8.00h e as 14.00h, num total de 6h/dia e 30h/semana.

- 2.16.** Sendo, igualmente, referido pela entidade empregadora que a trabalhadora realiza trabalho num sábado e domingo, por mês, para completar a carga horária, não se afigura que o solicitado seja exequível, sob pena de incumprimento do período normal de trabalho semanal, tal como previsto no contrato de trabalho, na cláusula 6ª: *“35 (trinta e cinco) horas de trabalho semanal, distribuídas por cinco dias (...) entendendo-se “Semana de Trabalho”, das 00 horas de Segunda-feira às 24 horas de Domingo.”*
- 2.17.** Assim, deverá a trabalhadora, caso o entenda, redigir novo pedido que permita cumprir o período normal de trabalho diário e/ou semanal a que está obrigada, em conformidade com os turnos praticados no serviço, que constam do mapa de horários de trabalho, indicando, caso se aplique, a duração do intervalo para descanso (não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas) e que cumpra os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, declarando que as filhas menores de 12 anos de idade vivem consigo em comunhão de mesa e habitação e indicando qual o prazo durante o qual pretende exercer o direito.
- 2.18.** Mais se informa, que de acordo com o que te sido referido nos pareceres emitidos pela CITE: *“2.16. (...) sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho (...) a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e o correspondente dever do empregador de a promover, impõe que, na elaboração dos horários de trabalho, o empregador garanta, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento organizacional, 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.”<sup>2</sup>*
- 2.19.** E, naturalmente, existindo outros/as trabalhadores/as que gozem direitos idênticos, deverá existir entre todos/as um tratamento igual, sob pena de discriminação nas

<sup>2</sup> Doutrina constante do Parecer n.º 108/CITE/2016.

condições de trabalho por motivo de situação familiar, proibido pelo artigo 24.º do Código do Trabalho.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, a CITE delibera:

- 3.1.** Emitir parecer prévio favorável à recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível requerido pela trabalhadora ..., porquanto, o pedido formulado não indica uma amplitude horária que permita o cumprimento do período normal de trabalho.
  
- 3.2.** Informar a trabalhadora ... que poderá, caso assim o entenda, redigir novo pedido que permita cumprir o período normal de trabalho diário e/ou semanal a que está obrigada, em conformidade com os turnos praticados no serviço, que constam do mapa de horários de trabalho, indicando, caso se aplique, a duração do intervalo para descanso (não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas) e que cumpra os requisitos referidos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, declarando que as filhas menores de 12 anos de idade vivem consigo em comunhão de mesa e habitação e indicando qual o prazo durante o qual pretende exercer o direito.
  
- 3.3.** Recomendar à ... que promova o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar dos/as seus/suas trabalhadores/as, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, e nos termos previstos no n.º 3 do artigo 127.º e da 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 25 DE MAIO DE 2016, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL**

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