

## PARECER N.º 456/CITE/2019

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de 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 2951/FH/2019

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 24.07.2019, por correio registado c/ AR, da ..., cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., fisioterapeuta a exercer funções no Serviço de ..., para efeitos de emissão de parecer, 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.

1.2. No seu pedido de horário flexível, de 08.07.2019, o trabalhador refere, designadamente, o seguinte:

“ ..., fisioterapeuta do serviço de ... (...), ven por este meio requerer a V.<sup>a</sup> Exa. que lhe seja autorizada a realização do seu horário de trabalho pelo regime de horário de trabalho flexível, de forma a prestar assistência inadiável e imprescindível aos dois filhos menores de doze anos, de acordo com o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis.

O horário de trabalho pretendido seria a antecipação em duas horas do atualmente realizado, passando a hora de entrada a ser às 09h:00 da manhã e a saída às 17:30 da tarde.

Esta alteração do horário de trabalho permitiria o transporte dos filhos menores para o infantário e Creche, quer na entrega, quer na recolha, situação que se assume como obrigatória pelo próprio, uma vez que a atividade profissional da esposa se realiza por turnos (enfermeira no Serviço de ... desta mesma instituição), não sendo possível com a realidade atual assegurar, diariamente, o cumprimento desta necessidade.

Aguardo deferimento”

- 1.3. No verso do requerimento do pedido encontra-se aposto o seguinte Despacho de 03.07.2019, do Senhor Técnico Diretor ... (...):

“Solicito com caráter de urgência, informação à Sr.ª Técnica Coordenadora (...) sobre a viabilidade do solicitado.”

- 1.4. Em 04.07.2019, a Senhora Fisioterapeuta Coordenadora (...) exarou sobre o peticionado o seguinte Informação:

“As funções exercidas pelos Fisioterapeutas não são compatíveis com um horário flexível. Pelo Requerimento apresentado o Ft. Em questão pretende manter o horário rígido com antecipação da hora de entrada - atual 11h passar para as 9h -, e de saída - atual 19h.30 passar para as 17h.30. Esta alteração acarreta uma redução diária de 2 horas no horário da tarde e representa uma perda de disponibilidade de oferta para vários utentes que necessitam de efetuar tratamento em horário pós-laboral.

Dado que ainda não foi autorizada a contratação de um Ft., conforme previsto, proponho como alternativa deslocar um Ft. Do período da manhã para de tarde.”

- 1.5. Em face disso, o senhor Técnico Diretor ... (...) proferiu em 05.07.2019, no supra enunciado requerimento, o Despacho de Transmissão que se transcreve:

“Tendo em conta a Informação da Terapeuta ... e da muito provável vinda do fisioterapeuta por mobilidade, proponho ao Terapeuta ... aguardar da muito provável vinda desse colega e reavaliação posterior deste pedido.

À consideração superior c/ indeferimento neste momento do seu pedido.”

- 1.6. Com base proposto, a Senhora Vogal do ... proferiu a 16.07.2019 a seguinte decisão:

“Indefiro nos termos da proposta do Técnico Diretor (...)”

- 1.7. Por mensagem de correio eletrónico datada de 17.07.2019 (10h.00), dirigida ao trabalhador requerente, a entidade empregadora pública comunicou a sua intenção de recusa nos termos que se transcrevem:

“Para os devidos efeitos segue em anexo o despacho de 16 de julho do corrente ano da Sr.<sup>a</sup> Enf.<sup>a</sup> Diretora, sobre o seu requerimento de horário de trabalho flexível.

Mais se informa que dispõe de cinco dias (de calendário) a contar do envio do presente email, para apresentar contestação, caso assim o entenda.

Com os melhores cumprimentos,

(...)

Assistente Técnica

Departamento de Gestão de Recursos Humanos

**1.8.** Através de requerimento datado de 22.07.2019, o requerente pronunciou-se sobre a intenção de recusa, cf. n.º 4 do art.º 57.º do CT, nos termos seguintes:

"3. Ora, o Requerente realiza um horário de trabalho compreendido entre as 11 horas da manhã e as 19h:30 da tarde e a sua pretensão consiste na antecipação da hora de entrada em duas horas, e respetiva saída, de modo a poder satisfazer

as imperiosas e urgentes necessidades familiares, nomeadamente, com o transporte dos seus filhos para o infantário e creche.

(...)

6. Ademais, cristalinamente se alcança que o indeferimento do pedido formulado

requerimento apresentado traduz-se num adiamento e respetiva reapreciação do mesmo para momento posterior a determinar, aquando da eventual contratação de um novo elemento para a equipa de fisioterapeutas.

7. Sem prescindir, sempre se dirá que no serviço de ..., trabalham em regime de "full-time" 8 fisioterapeutas com horário de entrada compreendido entre as 8 e as 9 horas da manhã, e saída entre as 15h:30 e as 16h:30 horas da tarde, e o Requerente é o único trabalhador com filhos menores de 12 anos.

8. Para além dos elementos apresentados, trabalham ainda neste serviço:

- 4 Fisioterapeutas com entradas compreendidas entre as 11 e as 12 horas e saída entre as 19h:30 e as 20 horas (sendo que um dos elementos se encontra com horário de amamentação e um outro reparte a sua jornada entre o ... e o ....);
- 1 Fisioterapeuta em regime de horário reduzido por responsabilidades

familiares (20 horas semanais com entrada à 4.<sup>a</sup> e 6.<sup>a</sup> feira às 8 horas e saída às 19 horas);

- 2 Fisioterapeutas dedicados, exclusivamente, ao grupo de ..., que não partilham o mesmo espaço físico, nem o tratamento de utentes com patologias que não se incluam no acima descrito;

(...)

11. Mais requer o envio do presente processo para apreciação pela entidade competente na área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres - neste caso, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (...)"

**1.9.** Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão em 23.07.2019, através de correio registado c/ AR, acompanhado dos mapas de horários de trabalho do Serviço de ... - ... - referentes a abril, maio e junho de 2019.

**1.10.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

*"(...) 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 (...)"*

## **II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação e adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e

aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80, e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que: - *"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...). Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."*

- 2.2. 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.
- 2.3. 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".
- 2.4. 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.

- 2.5. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da *vida familiar com a vida profissional*.
- 2.6. 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).
- 2.7. 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<sup>1</sup>, 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. O ordenamento jurídico português, na Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.*

---

1

Disponível em: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)



- 2.10. 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.
- 2.11. 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."*
- 2.12. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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."*
- 2.13. Passando, agora, a analisar a legislação laboral, importa, antes de mais, referir que a mesma consubstancia a concretização dos princípios constitucionais atrás enunciados.
- 2.14. 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.

- 2.15.** 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 e a justificação da sua pretensão, 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 – cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).
- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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.
- 2.18.** Quando o empregador pretenda recusar a solicitação, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, 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.

**2.19.** 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.

**2.20.** 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”.

**2.21.** 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.

**2.22.** A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade

de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras indicadas 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.

**2.23.** É doutrina maioritária 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 apontada 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>2</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>3</sup>

---

2

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.

3

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

- 2.24.** Assim, entende-se a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando 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.
- 2.25.** Refira-se, ainda, a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar às/aos trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito vide o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].
- 2.26.** Atenda-se a que no horário flexível a elaborar pelo empregador, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de ser realizado um horário fixo, o que até é mais favorável ao empregador, na medida em que naquele tipo de horário, o/a trabalhador/a poderia não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.
- 2.27.** 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 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.

- 2.28.** No caso *sub judicio*, o requerente, que no período compreendido entre abril a junho de 2019 praticou no Serviço de ... - ... - o horário 11h – 19h.30, vem solicitar autorização para trabalhar em regime de horário flexível das 09:00h - 17:30h, com o intuito de prestar assistência imprescindível e inadiável aos seus dois filhos menores de 12 anos, uma vez que a mãe dos mesmos realiza turnos no serviço de ... desta instituição ....
- 2.29.** Analisada a intenção de recusa (cf. Despacho da Senhora Vogal do ... de 16.07.2019), verifica-se que a entidade empregadora pública não materializa a existência de “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, nem “a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, como se lhe exigia em face do disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, nada tendo sido alegado quer sobre períodos de tempo a descoberto no serviço onde o trabalhador exerce funções (Serviço de ...), quer sobre os motivos legais, contratuais ou outros, que determinaram em concreto a não concessão do horário flexível nos termos formulados pelo trabalhador, não sendo, portanto, mencionados factos concretos e/ou circunstâncias objetivas que preenchem os conceitos “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” e “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, únicos e exclusivos fundamentos admissíveis para recusa pelo/a empregador/a, cf. o disposto no n.º 2 do artigo 57.º do CT.

- 2.30.** Esta Comissão tem reiteradamente defendido que o fundamento em “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” ou “a impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” deve ser interpretado no sentido de exigir ao/à empregador/a a demonstração, objetiva e inequívoca, de que a organização dos tempos de trabalho praticados não permite a concessão do horário pretendido, de forma a facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares.
- 2.31.** Faltou, pois, demonstrar de que forma a atribuição do horário pretendido pelo trabalhador com responsabilidades familiares (09h.00 às 17h.30) coloca em causa o normal e regular funcionamento do serviço de ..., especificamente, quais os constrangimentos daí resultantes e as consequências dos mesmos que levem a concluir pela probabilidade séria de perturbações na organização do serviço ou mesmo a sua inoperacionalidade.
- 2.32.** Naturalmente, desde que provada a existência de colisão de direitos nos termos previstos no artigo 335.º do Código Civil, para que todos produzam igualmente efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impõe-se uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço hospitalar para todos/as aqueles/as trabalhadores/as em situação idêntica.<sup>[1]</sup>
- 2.33.** Finalmente, as entidades empregadoras, no âmbito dos seus poderes de direção e com respeito pelos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mormente o direito à conciliação da vida profissional com

---

[1]

<sup>[1]</sup> Neste sentido veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 26.04.2010, proferido no âmbito do Processo n.º 123/09.0TTVNG.P2, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

a vida familiar, devem regular os horários de trabalho das suas equipas, de modo a atingir a confluência de interesses entre as necessidades de funcionamento da empresa ou serviço e o equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos/as Trabalhadores/as ao seu dispor.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto, e sem prejuízo de acordo entre as partes:

- 3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., dado não terem sido preenchidos os requisitos do n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que o horário flexível deve ser-lhe atribuído nos termos solicitados.
  
- 3.2.** O/A empregador/a 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, das disposições conjugadas do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e do n.º 2 do artigo 221.º, todos do Código do Trabalho(CT), concretizadores do direito fundamental à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, 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 14 DE AGOSTO DE 2019, COM O VOTO CONTRA DOS/AS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO**



TURISMO PORTUGUÊS (CTP), E DECLARAÇÃO DE VOTO DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA.

“A CGTP vota favoravelmente o presente parecer, no entanto, vem expressar a sua posição face à introdução e redação do ponto 2.32, entendendo-se que tal redação não tem qualquer relevância face ao sentido do parecer, porquanto a sua redação pode causar confusão nos destinatários, devendo a CITE estar a defender o princípio da clareza e transparência das suas decisões.”