

**PARECER N.º 218/CITE/2020**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1468-FH/2020

**I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu a 25.03.2020, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ..., na entidade empregadora supra identificada.

**1.2.** O pedido da trabalhadora datado de 17.02.2020, remetido por correio registado em 20.02.2020 e rececionado na entidade empregadora em 21.02.2020, foi apresentado nos termos a seguir transcritos:

*"(...) Registada c/ AR*

*Assunto: Pedido de Flexibilização do horário de trabalho*

*..., 17 de fevereiro de 2020*

*Exmo.(s) Sr.(s),*

*Antes de mais apresento os meus mais respeitosos cumprimentos.*

*Serve a presente missiva, na qualidade de trabalhadora ao serviço de V. exa(s) na categoria de ..., para junto de V. exa requerer nos termos e para os efeitos do art.º 56.º, n.º 1 e 35.º, n.º 1, alínea q) do Código de Trabalho, a flexibilização do horário de trabalho pelo período de 3 anos para prestar assistência imprescindível e inadiável na formação e educação dos meus filhos menores de 12 anos.*

*Deste modo, exerço funções na sociedade de V. exa(s) desde 04 de agosto de 2019 e sempre fui cumpridora das minhas obrigações.*

*Acontece que o horário estipulado na minha contratação, pese embora rotativo, era fixado entre as 8h e as 20h exercendo a minha atividade durante esse período, com as respetivas e legais pausas, sendo que tal horário era compatível com as minhas obrigações parentais.*

*Contudo, Vexa(s) decidiram alterar o horário de trabalho e nessa senda fui integrada num regime de trabalho por turnos rotativos fixados entre as 6 horas e as 24 horas.*

*Nesse sentido, o horário de trabalho deve ser elaborado por forma a permitir ao trabalhador conciliar as suas obrigações profissionais às suas obrigações familiares.*

*Ora, o horário de trabalho fixado através de um regime de turnos entre as 6h e as 24h não me permite cumprir com as minhas obrigações parentais. Isto porque conforme supra referido, tenho dois filhos menores de 12 anos, um com 3 anos de idade e outro com 8 anos de idade, cfr. Assentos de Nascimento que se juntam com a presente missiva. Os mesmos vivem comigo em comunhão de mesa e de habitação e o trabalho por turnos não é compatível com a assistência inadiável e imprescindível que tenho que lhes prestar, nem tão pouco permite criar qualquer rotina uma vez que os horários variam de semana para semana.*

*Nesta medida, e por forma a que possa cumprir as minhas funções de mãe, o meu horário tem que ser suscetível a conciliar a minha vida familiar com a minha vida profissional.*

*Assim, a prestação de trabalho aos fins de semana é incompatível com tal circunstancialismo, uma vez que não tenho qualquer familiar que possa estar com os meus filhos, nem tem pouco disponho de condições financeiras que me permitam custear as despesas inerentes com uma ama, que pudesse ficar com os menores aos fins de semana.*

*Desta forma, e uma vez que o empregador na elaboração do horário de trabalho, de acordo com o preceituado no art.º 212.º, n.º2, alínea b) do Código do Trabalho, deve permitir ao trabalhador a conciliação da sua atividade profissional com a sua vida familiar, e tendo em conta que V. exa(s) se pautam por condutas que apoiam, respeitam e incentivam a proteção da parentalidade, desde já se requer a flexibilização do horário de trabalho através da prestação da atividade em horário compreendido entre as 8:00 horas e a 17:00 horas com dois dias de descanso semanal, Sábado e Domingo e pausa para almoço entre as 12:00 horas e 13:00 horas ou em horário compreendido entre as 9:00 horas e as 18:00 horas com o mesmo descanso semanal e pausa para almoço, pelo período de 3 anos, por só dessa forma ser possível conciliar a vida profissional e familiar.*

*Mais informo que a presente missiva irá ser igualmente remetida para a Comissão para a Igualdade no Trabalho (CITE).*

*Nestes termos e estando certa de que V. exa(s) darão a melhor atenção ao solicitado em apreço,*

*Subscrevo-me com os melhores cumprimentos, (...)"*

**1.3.** Por carta datada de 12.03.2020 a entidade empregadora remeteu nessa mesma data, por correio registado, a intenção de recusa, que a requerente rececionou a 13.03.2020.

A intenção de recusa foi proferida nos termos que a seguir se reproduzem:

*"(...) ..., 12 de março de 2020*

*Carta Registada o/AR*

*Assunto: Pedido de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.*

*Recebido o V/ pedido de trabalho em regime de horário flexível, vimos, nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, comunicar a decisão de recusa por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e na impossibilidade de substituir o trabalhador por ser indispensável de acordo com o artigo 57º, n.º 2 do Código do Trabalho.*

*A trabalhadora é ..., tendo celebrado o contrato de trabalho a termo incerto no dia 05 de agosto de 2019 com a ....., tendo por base a celebração do contrato de prestação de serviços com cliente ....*

*Decorrente da sua categoria profissional, exerce as funções de responder a diversos pedidos relacionados com a receção e expedição de mercadorias do cliente ...: verificação de stock, encomendas ..., recolha de mercadoria para ..., ponto de situação sobre a ..., quantidade de stock, diversos dados da mercadoria, assim como todas as relacionadas com a categoria profissional.*

*Na operação em que a trabalhadora exerce as suas funções, existem três turnos de laboração entre as 06:00h e as 00:00h, sendo o primeiro das 06:00h e as 15:00h, o segundo entre as 14:00h e as 23:00h e o último entre as 22:00h e as 07:00h.*

*A trabalhadora apenas exerce as suas funções nos turnos das 06:00 às 15:00h e das 14:00h às 23:00h, uma vez que existe um menor volume de trabalho no turno das 22:00h e as 07:00h, pretendendo a alteração e fixação do horário de trabalho entre as 08:00h e as 17:00h ou entre as 09:00h e as 18:00h durante um período de 3 anos, no entanto, tal preconiza um impedimento na gestão da operação pelas necessidades intermitentes do cliente na receção e expedição das mercadorias.*

*A necessidade desta gestão de horário verifica-se pela fusão das empresas ..., o que gerou um aumento exponencial das mercadorias recebidas no ..., local de trabalho da trabalhadora, tendo-se verificado a necessidade de exercer as suas funções nos horários supra identificados.*

*Tendo em consideração a natureza do negócio em causa, e sendo a atividade do cliente, ..., o ..., ..., ..., em estabelecimentos ..., verifica-se a necessidade de controlo constante e imediato da receção e expedição das mercadorias, considerando que o local funciona como ..., sendo, portanto, indispensável o exercício das funções desta trabalhadora na preparação da documentação para se conseguir efetivar a entrada e saída ...*

*Acresce que a necessidade referente à receção e expedição das ... é estabelecida pelo cliente, ..., e este com os seus parceiros e clientes, pelo que a entidade patronal não poderá fazer uma gestão ... e assim proceder á alteração da necessidade para o desempenho das funções da trabalhadora.*

*Nos termos da cláusula 4.ª, n.º 2 do Contrato de Trabalho, a trabalhadora tem conhecimento da organização do trabalho por turnos e tem conhecimento que o sábado não é dia de descanso complementar, conforme exposto no n.º 1 da referida cláusula, correspondendo a 40h por semana, não compreendendo o pedido da trabalhadora.*

*Ademais, verifica-se que a prestação de trabalho ao sábado é uma necessidade inerente á atividade do cliente e da entidade patronal, sendo, também, um pedido de alteração do horário de trabalho e não um pedido de horário flexível.*

*O caso em apreço, não apresenta qualquer documentação a comprovar que o menor vive consigo, nem do outro progenitor, pelo que não nos permite aferir convenientemente a necessidade impreterível desta gestão por parte da trabalhadora.*

*Por fim, alertamos que a concessão deste horário de trabalho a esta trabalhadora, obrigará a entidade patronal a conceder o mesmo horário às restantes trabalhadoras com as mesmas funções nesta operação, consubstanciando, por último, no encerramento desta operação, por não ser possível a... Desta forma, tal originará o incumprimento dos contratos celebrados, tanto da entidade patronal com a ..., assim como da ... com os seus parceiros e clientes.*

*Sem outro assunto de momento,*

*Com os nossos melhores cumprimentos, (...)"*

1.4. Do processo não consta que a trabalhadora tenha apresentado apreciação à intenção de recusa.

1.5. Em 08.04.2020, a pedido da CITE, foram juntos os mapas dos turnos dos últimos 3 meses do departamento onde a requerente desempenha funções.

## 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.** No âmbito 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 arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que *“Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”*, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:  
“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...)."

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20

(vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**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 designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No caso concreto a trabalhadora vem solicitar à sua entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitando que lhe seja atribuído um horário compreendido entre as 8:00h e a 17:00h, ou entre as 9:00h e as 18:00h, com descanso semanal ao sábado e domingo e pausa de descanso entre as 12:00h e as 13:00h.

**2.28.** Solicita ainda, que o horário perdure pelo período de 3 (três) anos.

**2.29.** Fundamenta o pedido, alegando para o efeito a necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos seus filhos de 3 (três) e 8 (oito) anos de idade, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

**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 da trabalhadora, se esta for indispensável,

deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

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

- Turno das 06:00h - 15:00h;
- Turno das 14:00h - 23:00h;
- Turno das 22:00h - 07:00h.

**2.32.** Com efeito, após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, o alegado pela entidade empregadora em intenção de recusa, os horários carreados para o processo, que se dão por integralmente reproduzidos para os devidos efeitos, verifica-se que a amplitude horária diária indicada pela trabalhadora (08h00 – 17h00h ou 9h00 – 18h00), não se enquadra em nenhum dos turnos existentes.

**2.33.** Como se refere *supra* (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

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

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

**2.36.** Desta forma, poderá a requerente, se assim o entender, formular um novo pedido, desde que enquadrado nos turnos existentes.

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

**2.38.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ...., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à

trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**3.3.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**APROVADO EM 15 DE ABRIL DE 2020, POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE**