

## **PARECER N.º 153/CITE/2021**

**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.

Processo n.º 653-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por correio registado em 12.03.2021 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a desempenhar funções de ..., na secção de ...

**1.2.** Por carta recebida pelo empregador em 12.02.2021, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, referindo resumidamente o seguinte:

- A trabalhadora solicita autorização para praticar a modalidade de horário flexível para trabalhadora com responsabilidades familiares sobre a menor de 12 anos ... (...), pois não tem como conciliar o trabalho por turnos e levar e buscar a sua filha à escola nem tem ninguém para tomar conta dela fora do horário escolar;

- Propõe que o referido horário seja das 9h às 18h com 1h de almoço com início após a data da descendente perfazer 1 ano de vida;

- Declara garantir o cumprimento do período normal de trabalho semanal (40h), em média de cada período de quatro semanas e, que o descendente habita consigo em comunhão de mesa e habitação;

**1.3.** Por carta recebida pela trabalhadora em 01.03.2021, a entidade empregadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se resume:

**- Considerações Iniciais:**

- O pedido da trabalhadora não foi acompanhado de qualquer documento;

**- Enquadramento de Direito:**

- Neste ponto, o empregador faz menção aos normativos constitucionais e legais que regulamentam o horário flexível, em concreto ao disposto nos artigos 68.º n.º 1 e 2 e 59.º n.º 1 alínea b) da Constituição da República Portuguesa, e o disposto no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Quanto aos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o empregador enfatiza o disposto no n.º 1 e 2 do artigo 56.º e o disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**- Apreciação do pedido:**

- O pedido de trabalho em regime de horário flexível deve ser solicitado por escrito, ao empregador, com a antecedência de 30 dias, com a) indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e b) declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

- Perante o teor da lei e das exigências formais do pedido, a trabalhadora não cumpriu os requisitos legais por dele não constar a partir de que data em concreto pretende a alteração do seu horário para regime flexível, desconhecendo a entidade empregadora (sem obrigação de conhecer) qual a “data da descendente perfazer 1 ano de idade”; por outro lado, não é feita qualquer indicação do prazo previsto dentro do limite aplicável, desconhecendo-se, por isso, elementos essenciais para que o pedido em causa (sem prejuízo do que abaixo se dirá) seja apreciado;

- Por essa razão, a trabalhadora não primou por efetuar o pedido nos termos da lei e nem cumprimento das suas exigências, razão que, determinaria, desde logo, que fosse recusado o pedido efectuado;

- Em qualquer caso,

- A trabalhadora manifesta a pretensão de que o seu horário seja das 9h às 18h com 1 hora de almoço;

- Escreve-se no Acórdão do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa “*A este propósito, diz-nos Maria do Rosário Palma Ramalho, “Direito do Trabalho Parte II — situações laborais individuais 3.ª edição, que: Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4)... Não é o caso dos autos, uma vez que a A. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar— o horário flexível diz respeito aos limites diários.”;*

- Desde já se adianta que o empregador entende que a pretensão da trabalhadora não enquadra o pedido de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT;

- É notório que a trabalhadora em causa, que labora em regime de três turnos rotativos), não pretende que sejam fixados pela empregadora dois períodos (um para o início e outro para o termo do trabalho), para, dentro de tais períodos, escolher diariamente as horas a que começa e termina o trabalho. A trabalhadora pretende, na realidade, passar de um regime de turnos para um regime de horário diurno praticado na empresa, situação que não tem colhimento no regime de horário flexível;

- Note-se que a pretensão da trabalhadora visa possibilitar, segundo refere, o acompanhamento da sua filha menor, sendo o seu interesse relevante e com consagração legal e constitucional, contudo, o disposto no artigo 56.º do CT não tem aplicação neste acaso, porque o que a trabalhadora solicitou não se afigura ser um pedido de atribuição de horário flexível nos termos em que o legislador o consagrou;

- Sem prejuízo do exposto, refere o empregador que por mera cautela, sempre se dirá que seria de recusar o pedido da trabalhadora nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT, uma vez que esta possibilidade de recusa enquadra na situação em apreço;

- A empresa é uma sociedade comercial ... que se dedica à actividade de ... Para desempenho da sua actividade, a sociedade em causa possui instalações onde implementou 7 departamentos, nomeadamente o da produção que se subdivide em 6 secções, sendo que 2 delas (secção de ...), apenas desenvolvem trabalho em regime de turnos;

- A trabalhadora desempenha funções como ... (especialista) na secção de ..., desde julho de 2019, efectuando turnos rotativos das 5h às 13h, das 13h às 21h e das 21h às 5h;

- A trabalhadora ingressou na empresa em 02.02.2016, tendo aquela categoria semiespecializada, exercendo funções de ..., na subsecção de ..., fixando-se expressamente um horário de trabalho por turnos;

- A referida subsecção tem a laborar três equipas, cada uma composta por uma ..., e normalmente, dois a três semi-especializados (operadores), de acordo com o trabalho a desenvolver;

- Na empresa existem 4 técnicas de ..., a ...; a ...; a ...; e a requerente; ... encontra-se de baixa de gravidez, desconhecendo-se quando será o seu regresso; A ... encontra-se a laborar em regime de três turnos rotativos desde janeiro, data em que regressou de baixa por doença profissional; A ... encontra-se em regime de dois turnos, dado ter um problema de saúde que não lhe permite executar funções no horário nocturno;

- A requerente ingressou na carreira de ... (especialista) considerando a necessidade da empresa em possuir 4 técnicas de ..., assim assegurando o trabalho por turnos, em face

nomeadamente de eventuais ausências e da impossibilidade da trabalhadora ... laborar em regime de três turnos, tendo sido ministrada a formação necessária para o exercício das referidas funções.

- Refere o empregador que perante a ausência de uma trabalhadora e a impossibilidade de outra realizar trabalho em regime de turnos, a entidade empregadora não possui outro funcionário para o desempenho das funções de ..., sendo que a função em causa é imprescindível ao bom funcionamento da subsecção em causa e, por isso, ao desenvolvimento da actividade da empresa;

- Nas diversas secções da empresa, com exceção da secção administrativa e cerca de 10 funcionários da secção de ... (com a categoria de semiespecializados), todos os trabalhadores laboram em regime de turnos, sendo esta forma de organização do trabalho imprescindível para o cumprimento dos prazos definidos pelos clientes da empresa no que respeita às encomendas efectuadas;

- Em cada turno na subsecção de ... é necessário, pelo menos, uma técnica, não podendo a requerente ser substituída, com caracter permanente, por uma qualquer funcionária. A entender-se que estamos perante um pedido de flexibilidade do horário, o deferimento desse pedido implicaria a existência de períodos a descoberto em que não existiria uma ... que garantisse que o trabalho da subsecção fosse efetuado.

**1.4.** A trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

*“(...) Exmo. Sr. P.*

*Quero esclarecer apenas, que a carta que lhe escrevi, não continha nenhuma intenção de exigência, mas sim um pedido. Este pedido, era apenas para melhorar a minha situação familiar, como referi na primeira carta enviada “proponho que o referido horário seja ...” não tendo mais nada a acrescentar, gostaria de referir que estou disponível, para dialogar pessoalmente com o Senhor P. (...).”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das

responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos Líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

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

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

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

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

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

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

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE,

para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário,

podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

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

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

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar 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)].

---

<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)

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

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

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe fosse elaborado compreendido entre as 9h e as 18h, com 1 hora de almoço, para prestar assistência à sua filha menor de 12 anos. Por sua vez, a entidade empregadora, começa por advogar que o pedido da trabalhadora não cumpre com os requisitos formais necessários. De seguida, alega que o pedido da trabalhadora não consubstancia um pedido de trabalho de horário flexível. Por último, defende o empregador que estão preenchidos os motivos imperiosos do funcionamento do seu serviço para não atribuir o horário solicitado.

**2.28.** Por se entender ser uma questão prévia, importa escrutinar os argumentos do empregador sobre o (não) cumprimento dos requisitos formais do pedido da trabalhadora. Ora, em nosso entendimento, o pedido da trabalhadora cumpre com os requisitos legais, não podendo assim, proceder os argumentos do empregador.

**2.29.** De facto, a CITE tem entendido que o/a trabalhador/a quando apresenta o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, não precisa de indicar o prazo previsto, dentro do limite

aplicável, porquanto, na sua ausência, se deve considerar o prazo supletivo legal, ou seja, os 12 anos de idade da criança. Por outro lado, a indicação da trabalhadora de que o horário flexível se deve iniciar quando a sua filha perfizer um ano de vida não inviabiliza o pedido, porquanto o pedido, mesmo quando é aceite, só pode ter início 30 dias após a sua apresentação – Cfr. n.º 1 do artigo 57.º do CT.

Posto isto, importa agora focarmo-nos na intenção de recusa.

**2.30.** Ora, 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, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

**2.31.** Analisado o pedido da trabalhadora, o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa, e o descrito pela trabalhadora na apreciação à intenção de recusa, somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.32.** Em rigor, e tal 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.

**2.33.** Sucede que a amplitude apresentada pela trabalhadora (09h-18h) não é enquadrável com nenhum dos três turnos existentes na secção onde exerce funções (5h- 13h; 13h-21h e 21h-05h).

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

**2.37.** Sem prejuízo do exposto, importa salientar 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.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, tendo em consideração os tempos de organização do trabalho da secção onde exerce funções.

**3.3.** O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a 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 ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei

n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 31 DE MARÇO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP - IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**