

## PARECER N.º 175/CITE/2022

**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 552-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 21.02.2022, 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 ..., a desempenhar funções no ...

**1.2.** Por carta datada de 19.01.2022, a trabalhadora, apresentou pedido de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(…)

*Exerço funções no Serviço de ..., nesta Instituição onde V. Ex.ª superiormente dirige e venho por este meio, requerer a retificação do anterior pedido em 2021 para uma autorização superior para, ao abrigo do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, praticar a modalidade de horário flexível para trabalhadora com responsabilidades, de modo a acompanhar a minha filha ..., nascida a 31 de dezembro de 2011 no seu crescimento adequado e atividades extra curriculares e também de ... meu enteado nascido a 15 de dezembro de 2011.*

*Tenho também de salientar que o meu companheiro trabalha num organismo, onde está sujeito a um regime de isenção de horário e vinculado a um dever de disponibilidade total permanente. Considerando o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, proponho que o referido horário seja praticado durante os próximos 2 anos:*

- *Horário diurno compreendido de 2.ª a 6.ª feira, entre as 8h e as 15h;*
- *Às quartas-feiras horário compreendido entre as 8h e as 20h de forma a perfazer as 40h semanais;*
- *Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente;*
- *Gostaria de iniciar este horário, a partir do dia 1 de março de 2022.”*

1.3. Por correio eletrónico datado de 08.02.2022 a entidade empregadora, remeteu intenção de recusa, conforme se transcreve:

“(…)

*Acusamos a recepção do pedido de alteração de horário, solicitado por V. Exa., o qual mereceu a nossa melhor atenção.*

*Analisada a pretensão de V. Exa., serve o presente para informar V. Exa, que será intenção da (...), indeferir o pedido, com os fundamentos seguintes:*

*A 13 de Maio de 2021, V. Exa. efectuou um pedido de horário flexível, pelo prazo de três anos, ao abrigo do regime da parentalidade, para a prática do seguinte horário:*

- i. Horário diurno compreendido de 2.ª a 6.ª feira, entre as 8h e as 19h;*
- ii. Exceptua-se a 2.ª e a 5.ª feira que o horário terá de ser compreendido entre as 8h e as 15h.*

*Apesar dos constrangimentos que esse horário traria ao ... que, recorda-se, labora 24h por dia, 7dias por semana, o pedido foi deferido, o que levou a uma reorganização interna do serviço.*

*Vem agora V. Exa., volvidos nove de seis meses do pedido inicial que, reforça-se, foi efectuado por três anos, pedir nova alteração de horário de trabalho, fundamentada na parentalidade, desta feita requerendo que o mesmo lhe fosse concedido pelo prazo de dois anos, para prática do seguinte horário:*

- i. Horário diurno compreendido de 2,ª a 6ª feira, entre as 8h e as 15h;*
- ii. Às Quartas-feiras horário compreendido entre as 8h e as 20h de forma a perfazer as 40 horas semanais.*

Ora,

*Considerando o actual estado de pandemia - com infecções diárias na ordem dos 50.000 casos -, verifica-se no Hospital (...) a existência de uma elevada taxa de absentismo nos trabalhadores, designadamente nos ... [na ordem dos 14%], sendo impossível proceder, com efeitos a Março de 2021, a uma reorganização de horários sem que isso inviabilize a prestação de cuidados de saúde a todos aqueles que diariamente nos procuram.*

*Motivo pelo qual, será intenção da (...) proceder ao indeferimento do pedido de V. Exa.*

*Mas mesmo que assim não fosse, sempre se diria que:*

1) O pedido de alteração de horário efectuado em maio de 2021, pelo período de três anos, foi aprovado, e encontra-se em vigor, considerando-se que a Lei não prevê que o trabalhador proceda à alteração do mesmo durante esse período. Tanto assim é que, o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, apenas prevê, no seu número 9, a possibilidade do trabalhador proceder a um pedido de prorrogação e não de alteração do horário previamente deferido;

2) O pedido de V. Exa., é contrário à Lei, porquanto decorre do artigo 56., n.º 4 do Código do Trabalho que “o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar (...) até dez horas de trabalho em cada dia (...)”, motivo pelo qual, nunca poderia V. Exa., prestar trabalho às quartas-feiras, entre as 8h e as 20h, porque excederia as 10 horas legais;

3) No horário proposto por V. Exa, torna-se impossível a prestação de 40 horas semanais, porquanto V. Exa., pretende prestar 6 horas (acrescidas de uma hora de pausa para almoço) às segundas, terças, quintas e sextas-feiras, o que perfaz um total de 24 horas, o que significa que na quarta-feira V. Exa, teria que prestar 16 horas de trabalho, o que não requer, nem é permitido por lei;

4) Sem prejuízo do que se disse no número 3), mesmo que às segundas, terças, quintas e sextas-feiras V. Exa., prestasse trabalho em regime de jornada contínua (o que não alega nem esclarece) - o que iria perfazer 7 horas de trabalho diário e 28 horas de trabalho nesses quatro dias — significava que às quartas-feiras V. Exa., teria que prestar 12 horas de trabalho, o que não é legalmente admissível (artigo 56., n.º 4 do Código do Trabalho);

5) O pedido de horário fixo (horário diurno compreendido de 2.ª a 6.ª feira, entre as 8h e as 15h e às Quartas-feiras horário compreendido entre as 8h e as 20h), quando a lei impõe que o mesmo seja flexível, obsta a que o empregador dê cumprimento ao disposto no número 3 do Código do Trabalho. Tal qual decorre do douto Acórdão do Tribunal da Relação do Lisboa, proferido no âmbito do Processo n.º 3582/19.0T8LRS.L1-4, de 29.01.2020, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt):

I — O regime especial de horário flexível previsto no art.º 56, n.º 2, do Código do Trabalho, tem por escopo a adequação do tempo de trabalho às exigências familiares do trabalhador, nomeadamente, quando este tem um filho menor de 12 anos.

II — Cabe ao empregador, no exercício do seu poder de direção, a concretização do horário de trabalho, devendo ter em atenção, designadamente, a necessidade de o trabalhador conciliar a atividade profissional com a sua vida familiar (art. 212, n.º 1 e 2, al b., e 56/3, corpo, da CT).

*III.— A indicação pelo trabalhador dos limites que balizarão a determinação, pelo empregador do concreto horário de trabalho há de ter em conta, por um lado, a premência das suas responsabilidades familiares, que podem justificar limites muito apertados na indicação feita pelo trabalhador quando esta é a única forma de conciliar a sua vida familiar com a profissional, e, por outro, as necessidades de gestão e o poder de determinação do empregador.*

*IV.— Tendo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre os 08h00 e as 16h00 horas de 2. a 6.feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito do prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva — ao contrário do que acontece com os colegas — de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56.º, n.º 4 CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.*

*V.— Nestas circunstâncias, que ultrapassam o razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.*

*Por tudo quanto se disse,*

*É intenção da (...), indeferir o pedido de horário flexível requerido por V. Exa., a 19.01.2022, ao abrigo do regime da parentalidade (...).*

**1.4.** Do processo consta que a trabalhadora não apresentou apreciação à intenção de recusa.

## **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).

**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 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)].

**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

---

<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)

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 seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído um horário de 2.ª a 6.ª feira, das 8h às 15h e à 4.ª feira das 8h às 20h, de forma a cumprir as 40 horas de trabalho semanais a que está obrigada.

**2.28.** Fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência à sua filha nascida em 31.12.2011 e ao seu enteado nascido em 15.11.2011, com quem vive em comunhão de mesa e habitação. Por sua vez, a entidade empregadora na intenção de recusa, alega que o pedido compromete as normas que o regem, e invoca a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde a trabalhadora exerce funções, mormente na dificuldade de reorganizar o serviço.

**2.29.** Ora, da análise realizada ao pedido da trabalhadora verifica-se que o horário indicado à 4.ª feira – 8h00/20h00, confronta com o n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

**2.30.** Efetivamente por razões de tutela e defesa dos direitos relacionados com a parentalidade a Lei confere ao/à trabalhador/a o direito a trabalhar em regime de horário variável. Contudo, e apesar de no regime supramencionado, se conferir ao/à trabalhadora/a a possibilidade de manifestar a sua preferência, o que poderá facilitar à entidade empregadora a fixação do horário e permitir a conciliação dos interesses de ambas as partes, tal escolha deve obedecer aos limites legais, mormente aos que se encontram vertidos no n.º 4 do artigo 56.º do Código

do Trabalho.

**2.31.** Com efeito, de acordo com o n.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, “o *trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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,*” o que significa que um/a trabalhador/a que solicite um horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho tem como limite máximo de trabalho diário a amplitude horária de 10 horas.

**2.32.** Assim, afigura-se que o pedido formulado pela trabalhadora, nomeadamente a indicação do horário em que pretende laborar à 4.ª feira e que tem uma amplitude horária de 12 horas, excede os limites legais estabelecidos no n.º 4 do artigo 56.º do CT, motivo pelo qual é impraticável.

**2.33.** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido formulado não reúne todos os requisitos legais previstos nos artigos 56.º e 57.º do CT.

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

**2.35.** Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

**2.36.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 protecção ao exercício 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, 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.** Sem prejuízo de acordo celebrado entre as partes, pode a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MARÇO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**