

## **PARECER N.º 509/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.

Processo n.º 2214-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico em 29.06.2022 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de técnica superior de saúde e diagnóstico e terapêutica de radiologia, no serviço de Radiologia do ...

**1.2.** Por documento datado de 03.06.2022, e rececionado na entidade empregadora na mesma data, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“(...)

*(...), técnica superior de saúde e diagnóstico e terapêutica de radiologia, a exercer funções no serviço de Radiologia do ..., em ..., com o número mecanográfico ..., vem ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, requerer a V.ª Exa. a flexibilidade de horário de trabalho, assumindo a veracidade das declarações que seguem infra e que servem para sustentar o aqui requerido.*

*Vem a requerente pelo presente, solicitar que me seja deferido o horário laboral de segunda a sexta feira das 8:00horas às 14:00horas, com exceção de dias feriado bem como fins de semana.*

*De forma a completar as 35 (trinta e cinco) horas semanais, desde já se mostra disponível para, efetuar um turno diurno de 12 horas de 15 em 15 dias, e nas semanas em que não realiza este turno dispõe-se a fazer noite às sextas feiras ou sábados.*

*O aqui requerido (horário de trabalho flexível), sustenta o seu fundamento legal nos artigos 56.º e 57.º do CT, pelo que passa a expor os seus fundamentos:*

- 1) A requerente tem dois filhos menores de idade de idades compreendidas entre os 5 anos e 11 meses de idade e os 2 anos e 4 meses de idade;*
- 2) Ambos os menores vivem, somente com a requerente em comunhão de mesa e habitação uma vez que, a aqui requerente se encontra divorciada do pai dos menores.*
- 3) A requerente é quem exerce a regulação das responsabilidades parentais tendo o pai dos menores apenas direito a privar com estes apenas um fim de semana de quinze em quinze dias;*

3) O pai dos menores vive em ..., pelo que, atento o que se encontra aqui vertido até então, os menores necessitam do apoio da aqui requerente, acompanhamento e assistência.

4) É a aqui requerente quem exerce sozinha toda a logística associada aos menores, sendo que, com efeito, não tem com quem os deixar no período noturno, feriados e fins de semana.

5) Perante o cumprimento de um horário por turnos tal e qual o que se encontra vinculada e à realidade que passa a expor torna-se cada vez mais inoportável com as responsabilidades parentais da requerente e com a harmonização familiar.

6) Pelo que, é notória a necessidade que tem em que lhe seja aplicado o regime de horário flexível.

Atento todo o conteúdo supra, requer-se a V.<sup>a</sup> Exa. que sejam atendidas as razões aqui expostas e que seja deferido o horário flexível de trabalhador com responsabilidades parentais à requerente, a ter início no dia 03 de julho de 2022 e até que o menor com idade inferior perfaça os 12 anos de idade, ou seja 10 de novembro de 2031, inclusive.

Pede e espera de V.<sup>a</sup> Exa. deferimento, (...)

**1.3.** A trabalhadora foi notificada da intenção de recusa no dia 23.06.2022, que se reproduz:

*“Deliberado em 23-06-2022. Indeferido nos termos da fundamentação anexa. Ao SRH para os devidos efeitos.”*

Foi proferido despacho conjunto das chefias, nos seguintes termos:

*“Neste momento o serviço de Imagiologia não tem disponibilidade para fazer o horário solicitado pela TSDT (...).”*

Foi proferido ainda o seguinte despacho, que se transcreve:

*“Face à informação do SRH a requerente poderá usufruir de horário flexível, contudo o exposto no presente documento não é claro, por um lado é solicitada a autorização para a realização de um horário de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> 8-14h, por outro é proposto de forma a completar a carga horária mensal, a realização de turnos de 12h e noturnos, em alternância quinzenal. Não se verificando no horário proposto o constante os pontos 2,3,4 do artigo 56<sup>a</sup> da Lei n.º 7/ 2009 e devido à escassez de profissionais TSDT no Serviço de Imagiologia, deverá a requerente apresentar nova proposta de horário que, para além de satisfazer as suas necessidades, seja compatível com a organização dos planos de trabalho do serviço.”*

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

*“Exmo. Sr. Presidente Do Concelho de Administração do ..., aos 28 dias do mês de junho de 2022*

*Tendo recebido, em 23 de junho de 2022 a v/ deliberação no sentido do indeferimento do pedido de flexibilidade de horário por mim requerido, venho pelo presente, porque me encontro em tempo e tenho legitimidade nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, n.º 5 do CT dizer e requerer a V.<sup>a</sup> Exa. o seguinte: - os motivos que invocam para a pretensão do indeferimento ao meu requerido baseiam-se em dois pontos essenciais, o primeiro com o facto de entenderem que o horário proposto pela requerente não é*

claro e por sua vez não cumpre o disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 56.º do CT e o segundo ponto refere-se ao facto de entenderem que o horário proposto não é eficaz face à falta de profissionais. Aqui chegados cumpre-me dizer o seguinte: a aqui requerente na apresentação do seu requerimento cumpriu de forma exímia o estatuído no artigo 57.º do CT quanto às formalidades legais para a aplicação deste direito mais tendo ainda respeitado a nomenclatura do disposto nos n.ºs 2; 3 e 4 do artigo 56.º daquele mesmo diploma legal pelo que, não se entende o motivo invocado com base neste normativo legal pelo que o mesmo não é aceite e é alvo de reclamação a que ora se apresenta. No que, ao facto de não ser eficaz a aplicabilidade do horário exposto com o serviço, sempre deveriam ter indicado uma alternativa uma vez que, não pode a aqui trabalhadora ver um direito que é seu ser negado por culpa que não pode nem lhe deve ser imputável sendo certo, porém que, conforme poderão extrair da análise ao requerido a requerente é sozinha com dois filhos menores a cargos, de tenra idade exercendo na prática sozinha as responsabilidades parentais os seus pequenos filhos.

Com efeito, e uma vez que, na deliberação remetida referem V.as Exas que: “deverá a requerente apresentar nova proposta de horário que, para além de satisfazer as suas necessidades, seja compatível com a organização dos planos de trabalho do serviço. “ Vem a aqui requerente indicar na sua reclamação uma nova proposta de horário a qual considera afigurar-se não só no enquadramento legal bem como no serviço onde labora e que passa a expor: efetuar a requerente turnos de 7horas diários de segunda feira a sexta feira das 8horas às 15:30horas, com intervalo de 30 minutos das 13:00horas às 13:30h não laborando sábados, domingos e feriados – cumprindo-se assim o estatuído no n.º4 do artigo 56.º bem como o disposto nos n.ºs 2 e 3 daquele preceito legal. O horário exposto afigura-se como compatível com a prossecução do serviço pelo que, o mesmo não pode nem deve ser recusado com tal fundamento até pelo risco sério de colisão com o direito ao trabalho e igualdade por parte da aqui requerente.

Na eventualidade de manterem a posição outrora assumida, nos termos do disposto no artigo 57º, nº 5 do Código do Trabalho, a vossa recusa deve ser enviada para a Comissão correspondente (CITE) para emissão do respetivo parecer em conformidade com o que a Lei dispõe nesta matéria e com as consequências constantes do nº 8 alínea c) do artigo 57º do mesmo código.

Pede e espera de V.ª Exa. deferimento,”

## **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 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

---

<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)

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 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.** Antes de mais, cumpre referir que a proposta de horário mencionada pela trabalhadora em sede de apreciação à intenção de recusa, não irá ser analisada porquanto a entidade empregadora não teve oportunidade de se pronunciar sobre ela, pelo que o presente parecer irá analisar o pedido formulado inicialmente pela requerente.

**2.28.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, indicando que lhe seja atribuído, um horário compreendido entre as 8h00 e as 14h00, e de forma a completar as 35/h semanais, está disponível para, efetuar um turno diurno de 12 horas de 15 em 15 dias, e nas semanas em que não realiza este turno está disponível para fazer noite às sextas feiras ou sábados, de forma a prestar assistência aos seus filhos de 6 (seis) e 3 (três) anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.

Solicita ainda que o horário seja elaborado até o seu filho mais novo perfazer 12 anos de idade.

**2.29.** Por outro lado, a entidade empregadora, recusou o pedido da trabalhadora alegando, que por um lado, o pedido da trabalhadora não cumpre o disposto no artigo 56.º do CT e, por outro lado, o serviço onde a requerente desempenha funções, não tem disponibilidade para elaborar o horário solicitado.

**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, 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.** Ainda sobre o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, proferido no Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, consultável em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), segundo o qual: *“só podem ser consideradas imperiosas as exigências extraordinárias, excecionais que não se confundem com maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa, ou sequer com a maior ou menor onerosidade para o empregador em função da gestão do seu quadro de pessoal. A expressão utilizada pelo legislador «exigências imperiosas de funcionamento da empresa» é uma expressão deliberadamente apertada e rigorosa. O que se compreende, considerando que uma das obrigações que recai sobre o empregador é a proporcionar ao trabalhador*

*condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal – artigo 127.º, n.º 3 do CT. Assim, a recusa da fixação de um horário de trabalho adequado á conciliação entre a vida profissional e a vida familiar do trabalhador, apenas se justifica numa situação excessiva, extraordinária ou inexigível para o empregador, com vista à manutenção do regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.*

**2.32.** Alvitrados os argumentos da entidade empregadora, verifica-se que além da formulação genérica de “(...) Neste momento o serviço de Imagiologia não tem disponibilidade para fazer o horário solicitado pela TSDT (...)”, nada mais refere a entidade empregadora que objetivamente concretize a impossibilidade de conceder à trabalhadora o horário flexível solicitado.

**2.33.** Em rigor, a entidade empregadora, não concretiza quaisquer circunstâncias objetivas que permitam inferir a existência de constrangimentos à atribuição do horário flexível conforme solicitado pela trabalhadora.

**2.34.** Donde, em nosso entendimento, da intenção de recusa da entidade empregadora não se aferem objetivamente factos que permitam concluir que a autorização para a concretização da prestação laboral desta trabalhadora em regime de horário flexível, para efeitos de conciliação da vida profissional com a vida profissional, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

**2.35.** Refira-se por fim, 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 proteção ao exercício da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**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 ...

**3.2.** Sem prejuízo do exposto, 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE JULHO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP)**