

## PARECER N.º 570/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 2654-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu em 29.07.2022, a carta datada e registada a 28.07.2022, da entidade empregadora ..., com o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ... a desempenhar funções de Técnica Comercial.

**1.2.** Por carta registada a 20.06.2022, datada de 19.06.2022 e recebida pelo empregador a 21.06.2022, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

*“(...) Assunto: Concessão de horário de trabalho flexível de trabalhador com família monoparental e responsabilidades familiares de três filhos menores de 12 anos ..., com NIF (...), trabalhadora com o número (...), com categoria profissional Técnico Comercial, a exercer funções, na entidade patronal A. que V.ª Ex.ª superiormente dirige, com email ... nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, como sendo família monoparental com responsabilidades familiares de três filhos menores de 12 anos vem solicitar a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, pelo período de três anos com o seguinte horário de trabalho:*

*- Em período escolar (datas a comunicar por email, dependendo do apoio do serviço de ATL e período escolar):*

*Das 09:30 horas às 12:30 horas (manhã);*

*Das 13:30 horas às 18:30 horas (tarde).*

*- Em período de férias dos filhos, fora do âmbito escolar (datas a comunicar por email*

- *Todo o mês de Agosto e conforme o apoio do serviço de ATL):  
Das 08:30 horas às 12:30 horas (manhã);  
Das 13:30 horas às 17:30 horas (tarde).*
- *Flexibilidade de horário em dias de assistência inadiável aos filhos (como consultas médicas ou outras responsabilidades — a comunicar por email)  
Período para intervalo de descanso diário: Das 12:30 às 13:30 horas.  
Declara ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação com o requerente e anexo o comprovativo do agregado familiar. (...).*

**1.3.** Por carta registada a 08.07.2022, datada de 07.07.2022 e rececionada pela trabalhadora em 18.07.2022, a entidade empregadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*“(...) Acusamos a receção da v. carta datada de 21.06.2022, a qual mereceu a nossa melhor atenção. Reportando-nos ao pedido que faz, relativamente ao horário flexível, a praticar no período de férias escolares de seus filhos menores, não entendemos o horário requerido, ou seja, das 8.30 h às 12.30 h, e das 13.30 h às 17.30 h, pois é esse que está a praticar há muito, e ao qual obviamente não nos opomos.*

*Já quanto ao horário flexível requerido para o período escolar de seus filhos menores, e intenção da entidade recusar tal pedido, intenção que desde já aqui manifesta, fundamentando-se a mesma, em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, conforme disposto no n.º 2 do artigo 57.º do Código de Trabalho.*

*Como bem sabe, é de manhã muito cedo que os comerciais passam na empresa para que lhes seja prestado todo o apoio em termos de faturação, guias de transporte, entrega de materiais, tudo quanto é essencial para que possam sair para os clientes. E sem dúvida a primeira hora do dia, aquela em que o trabalho de V. Exa., como comercial interna, é extremamente necessário, no que concerne às tarefas por si desempenhadas e necessárias para o desempenho do trabalho dos comerciais externos. Durante a tarde, o trabalho é mais calmo, sabendo também que a empresa encerra às 17.30 h.*

*As 9.30 h, já os mesmos estão a sair para os clientes. Depois terminam o trabalho as 17.00 h e as 17.30 h.*

*As primeiras horas do dia são as que são fulcrais e que implicam o maior apoio, no que diz respeito às tarefas desempenhadas por V. Exa., o que constitui no nosso humilde entendimento, fundamento da intenção de recusa do pedido.*

*Além do mais, e saindo todos os funcionários entre as 17.00h e as 17.30h, não se justificaria manter-se sozinha na empresa até às 18.30h, não sendo possível, atenta a forma de funcionamento da empresa, adiantar nesse período, o serviço que seria feito de manhã. Isto porque há determinadas peças, que depois de solicitadas pelos comerciais para entrega aos clientes, são produzidas pela empresa durante o período da noite, em máquinas que trabalham de forma automatizada. Sucede com alguma frequência que, da parte da manhã, por qualquer paragem da máquina, ou erro, as peças não estão prontas para entrega, o que muitas vezes iria implicar anulação de faturas*

*Também por este motivo se justifica como exigência imperiosa de funcionamento da empresa, que determinadas tarefas, como a de V. Exa. sejam essenciais e absolutamente necessárias, logo na primeira hora da manhã.*

*No que diz respeito ao pedido de flexibilidade de horário em dias de assistência inadiável aos filhos, como é o caso de consultas médicas, a empresa sempre facilitou tal situação aos seus trabalhadores, podendo inclusive faltarem no período da manhã ou tarde, ou durante esse dia se necessário, sendo possível, depois, se assim o manifestarem, compensar tais horas outrossdias 'de trabalho. Não se opõe a empresa que em determinado dia e mediante comunicação prévia, a trabalhadora tenha que fazer um horário diferente do habitual por causa de uma consulta médica de um filho.*

*Note-se que a entidade patronal sempre apoiou e proporcionou aos seus funcionários, como aliás continua a fazer, todas as condições que permitam a conciliação da atividade profissional com a familiar, nunca tendo havido qualquer queixa em sentido contrário.*

*Permitindo-nos ainda um aparte, será muito melhor e mais fácil para qualquer mãe ou pai, poder sair às 17.30h para ir buscar os seus filhos, do que mais tarde após as 18.30h. Já de manhã, as escolas e infantários, funcionam na sua maioria desde muito cedo.*

*Além do mais, pese embora esteja qualificada como família monoparental, é do conhecimento da entidade patronal, dado a conhecer por V. Exa. que a família, composta por pais e três filhos menores, habita em comunhão de habitação.*

*A presente comunicação é enviada para a morada que consta do remetente, pese embora não seja essa a morada constante do contrato de trabalho celebrado com a empresa, solicitando que comunique a morada atual, para a necessidade de qualquer comunicação posterior. (...)"*

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

1.5. Em sede de instrução do processo, foi carreado o Horário de Trabalho em vigor.

## 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 (CT), 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 do CT, 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.

**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 do CT.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a 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

---

<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)

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/a 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.** No caso em apreço, a trabalhadora, por ser família monoparental com responsabilidades familiares de três filhos menores de 12 anos, que vivem consigo em comunhão de mesa e habitação, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo período de três anos, com o seguinte horário de trabalho:

- Em período escolar (datas a comunicar por email, dependendo do apoio do serviço de ATL e período escolar): Das 09:30 horas às 12:30 horas (manhã); Das 13:30 horas às 18:30 horas (tarde);
- Em período de férias dos filhos, fora do âmbito escolar (datas a comunicar por email - Todo o mês de Agosto e conforme o apoio do serviço de ATL): Das 08:30 horas às 12:30 horas (manhã); Das 13:30 horas às 17:30 horas (tarde);
- Flexibilidade de horário em dias de assistência inadiável aos filhos (como consultas médicas ou outras responsabilidades — a comunicar por email).

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora, apresenta intenção de recusa alegando a existência de exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço. Alega que horário solicitado no período de férias escolares, das 8.30 h às 12.30 h e das 13.30 h às 17.30 h, já é o que pratica e o horário flexível requerido para o período escolar, das 9.30h às 12.30 h e das 13.30 h às 18.30h ser a intenção da entidade em recusar por na primeira hora do dia, como comercial interna, ser extremamente necessária, no que concerne às tarefas desempenhadas e necessárias para o desempenho do trabalho dos comerciais externos e por a empresa encerrar às 17.30 h.

**2.29.** Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, recusar o pedido apresentado, comprovando de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.30.** No que concerne à intenção de recusa do pedido com 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.** Alvitado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na 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, em período escolar, das 9.30h às 12.30h e das 13.30h às 18.30h, não é enquadrável com nenhum dos turnos existentes no estabelecimento onde exerce funções, com horário de funcionamento de abertura às 6.00h e encerramento às 17.30h. O horário solicitado para os períodos não escolares é o horário que já pratica, no Departamento Administrativo, Contabilístico, Financeiro e Comercial, das 8h30m às 17h30m de segunda a sexta feira.

**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 se*”, a desregulação dos mesmos.

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

**2.36.** 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.** 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 03 DE AGOSTO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA**

**QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE  
PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**