

## PARECER N.º 843/CITE/2022

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 4212-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico a 27.10.2022, da entidade empregadora **XXXXXX**, pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora **XXXXXX**, ..., a exercer funções no cliente da entidade empregadora – **XXXXXX**.

**1.2.** Por carta datada de 07.10.2022 e recebida pelo empregador em 10.10.2022, a trabalhadora apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

“(…)

*Exmos. Senhores,*

*Em virtude do horário escolar do meu filho e educando ..., venho por este meio solicitar que o meu horário laboral nos dias úteis que neste momento é das 8h às 17h, passe a ser um horário flexível para ser compatível com o horário escolar do meu filho que é das 9h às 17:30h. Sendo que o meu agregado familiar são eu e o meu filho, pois o pai deste, encontra-se no estrangeiro a trabalhar.*

*É de referir, que a escola do meu filho situa-se no conselho de ... e, portanto, eu demoro cerca de 1:30h a chegar ao meu local de trabalho (XXXXX) de transportes públicos.*

*Envio em anexo, os documentos necessários para análise.*

*Sem mais de momento, subscrevo-me*

*A.*

*..., 7 de Outubro de 2022*

*(...)”*

**1.3.** Por carta datada de 14.10.2022 e recebida em 19.10.2022, foi a trabalhadora notificada da intenção de recusa, que se reproduz:

“(…)”

*Assunto: S. Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho - Comunicação de intenção de recusa*

Exma. Senhora,

Acusamos a receção da S. comunicação em que solicita horário flexível, datado de 7 de outubro de 2022, que rececionámos em 10/10/2022, a qual mereceu a N. melhor atenção.

Como bem sabe, V. Exa. é trabalhadora da N. empresa e labora nas instalações do XXXXX. (...), no horário de trabalho de segunda-feira a quinta-feira, das 08:00 h. às 13:30 h. e das 14:30 h. às 17:00 h. e Sábados e Domingos (de 15 em 15 dias) das 08:00 h. às 13:00 h.

No pedido de flexibilidade de horário que nos foi remetido, V. Exa. solicita "(...) horário flexível para ser compatível com o horário escolar do meu filho que é das 9h às 17:30 h. " acrescentando, designadamente, que "(...) a escola do meu filho situa-se no concelho de ... e portanto eu demoro cerca de 1:30 h a chegar ao meu local de trabalho (XXXXX) de transportes públicos."

Na sequência desse pedido de flexibilidade de horário de trabalho que nos foi apresentado por V. Exa. e após inúmeras averiguações no sentido de verificar as possibilidades de aceder ao mesmo, vimos informá-la que não nos é possível deferir a sua solicitação, por manifesta impossibilidade.

No local em que V. Exa. trabalha, laboram 29 (vinte e nove) trabalhadoras - incluindo V. Exa. ,que laboram nos seguintes horários de trabalho:

- 12 (doze) trabalhadores de limpeza, de segunda a sexta-feira, das 08:00 h às 13:30 h e das 14:30h às 17:00 h.
- 3 (três) trabalhadores de limpeza, de segunda a sexta-feira, das 08:00 h às 13:00 h e das 14:00 h. às 17:00 h.
- 1 (um) trabalhador de limpeza, de segunda a sexta-feira, das 07:00 h às 13:30 h e das 14:30 h. às 16:00 h.
- 1 (uma) ..., de segunda a sexta-feira, das 07:00 h às 12:00 h e das 12:30 h. às 15:30 h.
- 1 (uma) ..., de terça-feira a sábado, das 00:00 h às 08:00 h.
- 1 (uma) ..., aos sábados (de 15 em 15 dias), das 08:00 h às 13:00 h.
- 1 (uma) ..., de segunda a sexta-feira, das 17:00 h às 00:00 h.
- 1 (uma) ..., de terça a sexta-feira, das 08:00 h às 13:30 h e das 14:30 h. às 17:00 h. e aos Sábado e Domingos (de 15 em 15 dias) das 08:00 h às 13:00 h.
- 1 (uma) ..., à segunda, terça, quinta e sexta-feira, das 08:00 h às 13:30 h e das 14:30 h. às 17:00 h. e ao Sábado e domingo (de 15 em 15 dias) das 08:00 h. às 13:00 h.
- 1 (uma) ..., às segunda, quarta, quinta e sexta-feira, das 08:00 h às 13:30 h e das 14:30 h. às 17:00 h. e ao Sábado e domingo (de 15 em 15 dias) das 08:00 h. às 13:00 h.
- 1 (uma) ..., de segunda a quinta-feira, das 08:00 h às 13:30 h e das 14:30 h. às 17:00 h. e Sábado e domingo (de 15 em 15 dias) das 08:00 h. às 13:00 h
- 1 (uma) ... (sendo V. Exa.), de segunda a quinta-feira, das 08:00 h às 13:30 h e das 14:30 h. às 17:00 h. e Sábado e Domingo (de 15 em 15 dias) das 08:00 h. às 13:00 h
- 1 (uma) ..., às segunda, quarta, quinta e sexta-feira, das 08:00 h às 13:30 h e das 14:30 h. às 17:00 h. e Sábado e domingo (de 15 em 15 dias) das 08:00 h. às 13:00 h

- 1 (uma) ..., de terça a sexta-feira, das 08:30 h. às 14:00 h. e das 14:30 h as 17:00 h e aos Sábados e domingo (de 15 em 15 dias) das 08:00 h. às 13:00 h
- 1 (uma) ..., às segunda, terça, quarta e sexta-feira, das 08:00 h às 13:30 h e das 14:30 h. às 17:00 h. e Sábado e Domingo (de 15 em 15 dias) das 08:00 h. às 13:00 h
- 1 (uma) ..., às segunda, terça, quinta e sexta-feira, das 08:00 h às 13:30 h e das 14:30 h. às 17:00 h. e Sábado e Domingo (de 15 em 15 dias) das 08:00 h. às 13:00 h

*O número de trabalhadores que laboram por conta da N. empresa nessas instalações da XXXXX (Seu local de trabalho) e os horários de trabalho dos mesmos correspondem ao pessoal e aos horários de prestação de serviços de limpeza que estão contratados com o cliente em causa, são vinculativos e impostos por este último, sendo que a N. empresa não pode bem como não dispomos neste momento de qualquer posto de trabalho livre em que a possamos colocar.*

*Esta recusa é fundamentada em exigências imperiosas de funcionamento da empresa, uma vez que a prestação de trabalho/serviços de limpeza no período/horário em que V. Exa. labora é uma das imposições do contrato de prestação de serviços que temos com o citado cliente e com o número de trabalhadores ali colocados, que não existem outros horários de trabalho (correspondentes a postos de trabalho compatíveis com a sua categoria profissional, vagos ou não) que o permitam, nomeadamente, adequar à carga horária pretendida e aos horários indicados, bem como ao facto da N. empresa estar obrigada a manter o exacto número de trabalhadores que actualmente laboram nas instalações do supra identificado XXXXX (S. local de trabalho), estando impossibilitada de proceder a quaisquer alterações no número de funcionários e/ou nos horários a praticar, acrescendo que o número de trabalhadores que laboram nas instalações do cliente em que V. Exa. labora não são suficientes para fazer face às necessidades do serviço a prestar no horário de trabalho de V. Exa. e do contratado com o cliente, à impossibilidade de a substituir por outro/a trabalhador/a, de alterar o horário de trabalho doutros trabalhadores desse local bem como de a colocar em qualquer outro local de trabalho.*

*Face ao supra exposto existe, assim, uma impossibilidade absoluta de atender o seu pedido de elaboração de horário de trabalho flexível.*

*Esta recusa é fundamentada nos termos do disposto no artigo 57.º n.º 2 e 4, do Código do Trabalho e comunicada no prazo previsto no n.º 3 da mesma disposição legal.*

*(...)”*

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

**1.5.** O processo contém ainda os seguintes elementos:

- Cópia de Atestado de agregado familiar emitido pela Junta de Freguesia;

- Certidão de Matrícula e horário escolar do Agrupamento;
- Cópia do Contrato do Pai no estrangeiro.

## **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 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

---

<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.



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 atribuição de horário laboral entre as 9h às 17.30h, nos dias úteis, de forma a ser compatível com o horário escolar do filho, informando que o seu agregado familiar é composto por si, o filho e o pai, ausente a trabalhar no estrangeiro.

**2.28.** Por outro lado, a entidade empregadora, apresentou a intenção de recusa alegando exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

**2.29.** 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.

**2.30.** Analisado o pedido da trabalhadora e o circunstancialismo factual descrito na intenção de recusa e os horários praticados no cliente, o empregador demonstra a existência de motivos

---

<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)

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.

**2.31.** Considerando, como se refere no ponto 2.21 do presente parecer, o entendimento desta Comissão ir no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, poder indicar uma amplitude temporal diária e semanal que seja fixa na sua execução, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

**2.32.** Na intenção de recusa, a entidade empregadora, entre outros argumentos, vem esclarecer que a horário da trabalhadora é de segunda a quinta-feira, das 08:00 h às 13:30 h e das 14:30 h às 17:00 h e Sábado e Domingo (de 15 em 15 dias) das 08:00 h. às 13:00 h, nas instalações do Cliente, nas quais laboram 29 trabalhadoras tendo indicado quais os horários que praticam.

**2.33.** Tais horários e números de trabalhadores/as correspondem ao pessoal e horários de prestação de serviços de limpeza que estão contratados com o cliente em causa, são vinculativos e impostos por este último, não podendo o empregador proceder a qualquer alteração ou adaptação do número de trabalhadores/as ou do horário de prestação de serviços, e, portanto, do horário de trabalho dos trabalhadores que ali laboram.

**2.34.** Refere ainda que a trabalhadora é essencial ao cumprimento do contrato e o empregador que não possui nenhum posto ou local de trabalho onde possa colocar a trabalhadora, nomeadamente na sua área de residência, atendendo designadamente a que sempre que ganha novos locais de prestação de serviço transmitem-se igualmente, os contratos de trabalho dos/as trabalhadores/as que ali exercem actividade – cfr. decorre do CCT aplicável.

**2.35.** Com efeito, após confrontar o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, com o alegado pela entidade empregadora na intenção de recusa, verifica-se que amplitude horária apresentada pela trabalhadora (9.00h às 17.30h) não se enquadra nos horários praticados no seu local de trabalho.

**2.36.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora.

**2.37.** Sem prejuízo do exposto, é de salientar-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o

direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º1 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 **XXXXX**, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares **XXXXX**.

**3.2.** A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com respeito pela organização dos tempos de trabalho praticados no local 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE NOVEMBRO DE 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**