

## **PARECER N.º 854/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 nº CITE-FH/4306/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** Em **31 de outubro de 2022**, a **CITE** recebeu da entidade empregadora **XXXXX**, um pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora **XXXXX**.

**1.2.** A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora por carta registada com aviso de receção, no dia **23 de setembro de 2022**, nos termos do qual solicitou, nos termos dos artigos 56º e 57º do Código do Trabalho, autorização para prestar trabalho em regime de horário flexível para prestar assistência na formação e educação dos filhos menores de 12 anos.

**1.3.** A trabalhadora alega, para o efeito, que é mãe de duas crianças respetivamente nascidas em 01.09.2013 e 04.10.2020, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e propõe que o horário seja laborado com início às 10h00 e termo às 19h00, de segunda a sexta feira, ou de terça a sábado, no primeiro caso com folgas semanais aos sábados e aos domingos e no segundo aos domingos e segundas.

**1.4.** A trabalhadora junta ao seu pedido o comprovativo do horário escolar das crianças, o comprovativo de que padecem de doença crónica, e o comprovativo da morada de residência e composição do agregado familiar.

**1.5.** A entidade empregadora recebeu o pedido da trabalhadora apenas no dia **11 de outubro de 2022**, e por carta registada com aviso de receção datada de **21 de outubro**

**de 2022** enviou à trabalhadora a sua decisão relativamente ao pedido formulado, elaborada nos termos e com fundamentos que assim sintetizamos:

- Os documentos enviados pela trabalhadora são meras fotocópias e não cópias certificadas por entidades competentes, pelo que não podem provar os factos que V. Exa. pretende provar com os mesmos, nos termos do disposto no artigo 342º, nº 1 do Código Civil.
- A trabalhadora não indica a duração previsível da prestação de trabalho em regime de horário flexível, sendo esta indicação um dos elementos obrigatórios que deve constar do pedido do trabalhador nos termos previstos no artigo 57º, nº 1, al. a) do Código do Trabalho.
- A trabalhadora manifestou disponibilidade para fazer um dos três horários de trabalho que propôs, contudo, em todas as hipóteses apresentadas o horário de saída será sempre às 19h00. No entanto, como estabelecimento funciona até às 21h00 e existem mais duas trabalhadoras na empresa, com filhos menores de idade, e uma delas também beneficia da dispensa para amamentação, em situações de faltas, baixas, folgas ou férias das restantes trabalhadoras, poderá ser necessário que a trabalhadora venha a cumprir o horário das 12h00 às 21h00, de modo a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.
- Existe concordância relativamente às folgas de sexta e sábado, mas ocasionalmente em situações de faltas, baixas, folgas ou férias das restantes trabalhadoras, poderá ser necessário que a trabalhadora venha a gozar folgas em outros dias, de modo a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.
- Nestes dias em que se verificarem tais necessidades, se a trabalhadora não puder prestar trabalho durante todo o período de funcionamento do estabelecimento, ou seja, até às 21h00, poderão ocorrer quebras insupríveis de faturação e graves prejuízos para a empresa.

**1.6.** A trabalhadora, em 23 de outubro de 2022, remeteu à entidade empregadora a sua **apreciação à intenção de recusa**, elaborada nos termos do artigo 57º, nº 4 do Código do Trabalho, da qual consta nomeadamente o seguinte:

“(…) Antes de mais queria salientar que quando me vinculei à empresa a Outubro de 2017 encontrava-me em outras circunstâncias da vida que se alteraram, nomeadamente não ter a rede de apoio por parte da família, que era o que tinha quando entrei para a empresa pois residia na casa dos meus pais com a minha filha mais velha XXXXX. Sem dúvida que os meus pais eram um grande suporte para mim e para a minha filha pois conseguia facilmente fazer os horários estabelecidos no contrato de trabalho. Quero deixar claro que não estou a solicitar alteração de horário laboral, mas sim a flexibilização do horário temporariamente até o meu Filho XXXXX completar os 12 anos de idade conforme explicita a lei do código de trabalho (Artigos 56. e 57.) Reitero que me encontro numa situação de guarda total da minha filha XXXXX nascida a 01/09/2013 onde só vai ao pai aos fins-de-semana devido ao trabalho que ele tem. Mais acrescento que me encontro a viver com o pai do meu filho mais

novo, XXXXX nascido a 04/10/2020, onde o horário do meu companheiro é das 16h00 às 01h00. Perante isto não tenho ninguém que vá buscar os meus filhos à escola depois das 19h00. Nesse sentido estou disponível para trabalhar de Terça a Sábado das 10h00 às 19h00, sem disponibilidade temporária para trabalhar domingo e segunda. Na carta de recusa referem que não defini um horário específico, pois queria chegar a um consenso com a entidade patronal devido às folgas para que o melhor se adequasse a ambos. Compreendo que o serviço esteja sobrecarregado com este tipo de horário, contudo não é justificação para negarem um direito que está estipulado na lei. Tal como referido na argumentação a minha vida teve uma mudança relevante, aqui está explícita as mudanças que houve na minha vida. Ter um bebe de 2 anos e uma menina com 9 anos foi uma dessas mudanças e já não habitar na casa dos meus pais que eram o meu maior apoio familiar mesmo com uma idade já avançada. Perdi todo o apoio familiar que tinha. Além do mais os meus filhos são doentes crónicos com medicação continuada, desde problemas de rins a problemas respiratórios. Não tem sido fácil gerir tudo isto pois como o senhor XXXXX sabe eles têm problemas muito sérios e daí as faltas recorrentes e justificadas por andar sempre em consultas e exames. Nós somos 4 empregadas efectivas mais 1 empregada que está no tempo de experiência, nomeadamente 3 somos mães apesar que uma das colegas o filho completa 12 anos no início do ano. Mesmo sem apoio familiar eu preciso de acompanhar os meus filhos tanto a nível pessoal e profissional deles. Mais uma vez reforço que é muito difícil para mim fazer horários nocturnos visto não ter quem os vá buscar à escola pois os horários da escola são: XXXXX: ATL das 07h00 às 09h, Escola das 09h00 às 15h30 e depois ATL das 15h30 às 19h00 XXXXX: das 07h00 às 19h00 (...)"

**1.7.** À apreciação à intenção de recusa, a trabalhadora juntou a decisão de homologação do acordo sobre o exercício das responsabilidades parentais da filha mais velha; o horário de trabalho do companheiro; o atestado de residência do agregado familiar; - o comprovativo do horário de funcionamento das escolas frequentadas pelas crianças e as declarações médicas comprovativas das alegadas doenças crónicas.

**1.8.** Não existem quaisquer outros factos os fundamentos que cumpra, nesta sede, apreciar.

**Cumpre analisar,**

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação

de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

**2.2.** No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

**2.3.** A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.4.** A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

**2.5.** Também 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 dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “(...) a União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.6.** 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.**

**2.7.** Recentemente, 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 a 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).

**2.8.** Ainda, a **Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão**, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

**2.9.** Por fim, referimos ainda que 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.**

**2.10.** No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa** (CRP) que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

**2.11.** Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

**2.12.** “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

**2.13.** Em próxima correlação, aliás, com a Convenção 156 da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

**2.14.** Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

**2.15.** Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 por horário flexível “aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.

**2.16.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

**2.17.** 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

**2.18.** Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

**2.19.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

**2.20.** 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.

**2.21.** O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”**.

**2.22.** 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.

**2.23.** A intenção subjacente a esta previsão legal 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.

**2.24.** 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.



**2.25.** 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.

**2.26.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

**2.27.** Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos e no período de funcionamento do estabelecimento/empresa a que está afecto/a (v. a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)).

**2.28.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

**2.29.** O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.30.** Refira-se ainda 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)].

**2.31.** 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 exequível 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.**

**2.32.** Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

**2.33.** Ora, no caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência na educação e formação dos filhos, nascidos respetivamente em 01.09.2013 e 04.10.2020, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, e propõe que o horário seja laborado com início às

10h00 e termo às 19h00, de segunda a sexta feira, ou de terça a sábado, no primeiro caso com folgas semanais aos sábados e aos domingos ou, no segundo caso, aos domingos e segundas

**2.34.** Afigura-se-nos que tal pretensão é legítima e cumpre manifestamente aquilo que a lei exige à trabalhadora requerente, fixando a amplitude que me melhor se coaduna com o exercício das suas responsabilidades familiares, deixando à entidade empregadora, a determinação dos concretos horários a cumprir, ou seja, deixando intocado o poder de esta determinar dentro dos limites indicados o concreto horário a cumprir em cada momento, nos termos do artigo 212, nº1 do Código do Trabalho.

**2.35.** O pedido da trabalhadora encontra-se formulado ao abrigo do disposto nos artigos 56º e 57º do CT, devidamente enquadrado e cumprindo os requisitos de forma aí previstos, pelo que se afigura legalmente admissível, em nada relevando o facto de os documentos apresentados pela trabalhadora serem fotocópias, já que a lei tão pouco exige a necessidade de os apresentar.

**2.36.** A entidade empregadora insurge-se relativamente ao facto de a trabalhadora não mencionar no pedido a duração previsível da prestação de trabalho em regime de horário flexível, tal como prevê a al. a) do nº 1 do artigo 57º do Código do Trabalho. Não colhe, porém, esta argumentação da entidade empregadora já que tem sido entendimento desta Comissão que o pedido deverá ser enquadrado no limite legal previsto do artigo 56º do Código do Trabalho, portanto até aos 12 anos das crianças.

**2.37.** Considerado o enquadramento legal do pedido da trabalhadora, cumpre esclarecer que o artigo 57.º, nº 2 do CT determina quais são as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do/a trabalhador/a e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

**2.38.** “As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”. Donde, “o

ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador”. - Cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11/07/2019 (processo 3824/18.9T8STB.E1) disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

**2.40.** Exige-se, portanto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um/a trabalhador/a, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o/ trabalhador/a se esta for indispensável.

**2.41.** Analisada a intenção de recusa da entidade empregadora não vislumbramos qualquer circunstância objetiva que dela se possa retirar e que permita concluir pela existência de constrangimentos à atribuição do horário solicitado pela trabalhadora, nomeadamente no que respeita às folgas indicadas.

**2.42.** A entidade empregadora refere apenas um conjunto de hipóteses que, abstratamente consideradas, se enquadram na gestão e diversificação dos tempos de trabalho, e que, por esse motivo são alheias à trabalhadora requerente, sobretudo quando confrontadas com a dignidade constitucional dos valores subjacentes à protecção legal da parentalidade.

**2.43.** Saliente-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, consagrado 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.

**2.44.** Posto o que, 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 pessoal, signifique, em concreto, um constrangimento inexigível à entidade empregadora que inviabilize a realização prática e efetiva de um direito com consagração constitucional.

### **III – CONCLUSÃO**

Por todo o exposto e analisados os fundamentos alegados pela entidade empregadora em face da pretensão da trabalhadora:

**3.1.** A CITE emite **parecer desfavorável** 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 empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pela trabalhadora, 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, e alínea h), nº 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 23 DE NOVEMBRO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP), DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA**