

## PARECER N.º 23/CITE/2023

**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 4924-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu por correio eletrónico a 09.12.2022 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., Enfermeiro, a desempenhar funções no Serviço de Internamento de Doenças Infecciosas.

**1.2.** Por email a 22.11.2022, o trabalhador apresentou um novo pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível e em decorrência do seu email em 10.11.2022, que se transcreve:

“(…)

*Assunto: **Concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares** Eu, ..., com o número mecanográfico (...), Enfermeiro sénior, a exercer funções no Internamento de Doenças Infecciosas, pretendendo beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - artigos 33.º a 65.º), com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível, venho requerer autorização (com a antecedência de 30 dias) para beneficiar, pelo período de seis anos, do horário de trabalho em **regime de horário flexível** (art.º 56.º) por filho menor de 12 anos, a partir de 2 de Janeiro de 2023.*

*Enquadrado com o normal funcionamento da instituição proponho que o horário seja realizado em regime presencial na plataforma fixa das 8 horas até às 16 horas, com variáveis até às 9 horas e 17 horas respetivamente, em regime de trabalho contínuo, numa jornada semanal de segunda a sexta-feira, de forma a poder acompanhar o meu filho menor na rotina diária após permanência no infantário e aos fins de semana.*

*Declaro que a menor, ..., nascido a .../.../2018, vive em comunhão de mesa e habitação, enviando em anexo a respetiva declaração do agregado familiar.*

“(…)”

**1.3.** Por email a 06.12.2022, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa proferida em Informação/Comunicação elaborada pela Direção de Recursos Humanos, com parecer emitido pela Sr.<sup>a</sup> Presidente do Conselho de Administração em 02.12.2022, que se transcreve:

“(…)

*Exm<sup>o</sup>. Senhor Enf. (...),*

*Na sequência do seu pedido de horário flexível, informa-se V. Exa. que a Senhora Presidente do Conselho de Administração deste Hospital, emitiu o parecer seguinte: "Autorizado de acordo com a informação do Senhor Enf. Responsável - 7 dias na semana.*

*Caso não esteja de acordo, fica V. Exa. notificada para, querendo, no prazo de 5 dias, reformular o horário de trabalho apresentado.*

*(…)*”

**1.4.** A deliberação que antecede foi proferida manuscritamente na Informação/Comunicação, elaborada pela Direção de Recursos Humanos da entidade empregadora em 23.11.2022, com o enquadramento do pedido, como se transcreve:

“(…)

*1- O trabalhador, Enfermeiro, a exercer funções no Internamento de Doenças Infecciosas, requer autorização para transitar para o regime de horário flexível, para dar assistência e acompanhamento ao seu dependente, (Data de Nascimento: .../.../2018), propondo um horário de trabalho flexível de 40 horas semanais com:*

*I-Plataforma fixa das 09h00 às 16h00;*

*II-Plataforma variável das 08h00 às 09h00 e das 16h00 às 17h00;*

*III- Regime de trabalho contínuo;*

*2- A requerente declara que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a mesma e ainda que "de forma a poder acompanhar o meu filho menor na rotina diária após permanência no infantário e aos fins de semana. e pretende que esta tipologia de horário seja aplicada até a filha completar 12 anos de idade, cfr. n.º 1 do artigo 57.º do CT.*

*3- O Responsável do serviço Enfermeiro ..., emitiu o parecer seguinte: "De acordo com a legislação em vigor prevê-se a possibilidade de conseguir dar resposta ao pedido do colaborador, mas considerando os 7 dias da semana, com o descanso semanal complementar e obrigatório atribuídos conforme o regulamento interno de elaboração de horários de trabalho, não obstante todos os constrangimentos na gestão do horário do serviço."*

**Enquadramento jurídico**

*i O trabalhador encontra-se vinculada a este hospital mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado e pratica o período normal de trabalho semanal de 40 horas.*

- ii *Entende-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.*
  - iii *O horário flexível a elaborar pelo empregador, deve estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas (n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho).  
Para o exercício do direito, o trabalhador deverá informar o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias, com a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável e declarar que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação (nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho).*
- 4- *Considerando que o horário proposto pelo trabalhador não inclui a possibilidade de ser escalada para os 7 dias da semana, o que é desfavorável para o serviço.  
(...)"*

**1.5.** Por email a 07.12.2022, o trabalhador apresentou apreciação à intenção de recusa, que se transcreve:

*"(...)*

*Assunto: **Concessão de horário de trabalho de trabalhador com responsabilidades familiares**  
Eu, ..., com o número mecanográfico (...), Enfermeiro sénior, a exercer funções no Internamento de Doenças Infecciosas. após o parecer que o pedido de horário flexível foi sujeito: "Autorizado de acordo com a informação do Senhor Enf.º Responsável - 7 dias na semana." mantenho a pretensão de beneficiar do regime de parentalidade previsto no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - artigos 33.º a 65.º), mas não estando de acordo com o horário em regime de 7 dias na semana.*

*Este pedido visa prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos através de horário de trabalho em regime de horário flexível (art.º 56.º).*

*Dentro deste quadro legal enquadram-se 2 filhos menores de 12 anos que vivem em comunhão de mesa e habitação, conforme a respetiva declaração do agregado familiar enviada anteriormente. Este pedido surgiu pela necessidade de acompanhar os meus filhos menores, principalmente o de 4 anos, na rotina diária e aos fins de semana, devido à minha cónjuge e mãe dos menores ter sido colocada numa modalidade de trabalho com isenção de horário, com períodos de horário enquadrados com outros fusos horários e com necessidade de deslocações dentro e fora de Portugal em qualquer dos 7 dias da semana.*

*Apesar de o regime de internamento funcionar 7 dias na semana e 24 horas por dia, há um maior rácio de enfermeiros no turno da manhã, sendo possível acomodar este pedido conforme o parecer em resposta. Mas numa realidade em que a quase totalidade dos horários são compostos por turnos de 12 horas, tornar-se-á impossível conseguir trocar qualquer turno, principalmente de fim de semana, de forma a acomodar a necessidade de acompanhar os meus filhos menores de 12 anos.*

*Para que não haja uma disrupção do normal funcionamento dos serviços e da instituição proponho que o horário seja realizado em regime presencial na plataforma fixa das 8 horas até às 16 horas, com variáveis até às 9 horas e 17 horas respetivamente, em regime de trabalho contínuo, numa jornada semanal de segunda a sexta-feira (dias úteis). Este horário enquadra-se no normal funcionamento, tanto no regime de internamento como no regime de ambulatório, conforme as necessidades da instituição, tendo já prontificado a minha flexibilidade ao meu Enfermeiro Responsável.*

*(...)*

## **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/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/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 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

---

<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)



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.** Ora, no caso em apreço, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor, nascido a 13.11.2018, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pelo período de seis anos, propondo o horário seja realizado em regime presencial na plataforma fixa das 8 horas até às 16 horas, com variáveis até às 9 horas e 17 horas respetivamente, em regime de trabalho contínuo, numa jornada semanal de segunda a sexta-feira, de forma a poder acompanhar o filho menor na rotina diária após permanência no infantário e aos fins de semana. Por sua vez, o empregador apresenta a sua intenção de recusa, alegando exigências imperiosas do funcionamento do seu serviço.

**2.28.** 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 do trabalhador, se este 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 o trabalhador se este for indispensável.

**2.29.** 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 à 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”.*

**2.30.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pela entidade empregadora na intenção de recusa, somos de entender que mesmo não permite preencher o conceito de exigências imperiosas do funcionamento do serviço e/ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador que inviabilizem a atribuição do horário solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.31.** Ora, a entidade empregadora fundamenta a intenção de recusa com os constrangimentos na gestão do horário do serviço, prevendo-se a possibilidade de conseguir dar resposta ao pedido do colaborador, mas considerando os 7 dias da semana, com o descanso semanal complementar e obrigatório atribuídos conforme o regulamento interno de elaboração de horários de trabalho.

**2.32.** Outroassim resulta evidente, o horário solicitado permite ao requerente cumprir o período normal de trabalho diário e semanal que está vinculado, o que aliás é condição *sine qua non* do regime de horário flexível.

**2.33.** Na verdade, os argumentos da entidade empregadora mostram-se genéricos e conclusivos, prendem-se com condicionalismos normais e decorrentes da gestão de recursos humanos, não logrando concretizar, objetiva e inequivocamente os seus argumentos.

**2.34.** Por último, saliente-se 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 o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DE 04 DE JANEIRO DE 2023, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**