

## **PARECER N.º 268/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 CITE-FH/1279/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 13.03.2023, via eletrónica, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de Assistente de ... naquela organização.

**1.2.** Por CAR datada de 07.02.2023, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«..., Assistente de ..., [...], vem, nos termos e para os efeitos [da lei], requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, até ao limite legal, relativamente ao filho menor, ..., nascido a 28.06.2018 [...]*

*Para tanto, e cf. art.º 57º, nº 1, al. b) do CT, declara:*

- a) Que o menor supra identificado vive em comunhão de mesa e habitação com a Requerente em regime de monoparentalidade;*
- b) Que o menor tem idade inferior a 12 anos; [...]*

*A Requerente [...] pretende que lhe seja aplicado o seguinte horário de trabalho:*

*A realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime de ...), de 2ª a 6ª feira nos seguintes termos:*

- i) Apresentação a partir das 10horas e chegada a ... no máximo até às 18horas;*
- ii) Folgas fixas ao fim de semana, com a prestação de trabalho a apenas ocorrer em dias úteis (exclusão de feriados);*
- iii) Na ..., em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores a mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 20horas;*
- iv) A ... poderá realizar o bloco mensal de serviços de assistência, desde que coincida como horário ora requerido.*

*(tudo, cf. al. a) do nº 3 da Clausula 28.ª do Regulamento de proteção da maternidade e*

*paternidade, publicado no BTE n.º ..., de ...)*

*O que ora se requer, relativamente a modalidade de horário de trabalho, assenta no facto de ser família monoparental, e ainda inexistindo familiares que possam substituir-se na guarda do menor, só assim se torna possível prestar o acompanhamento e assistência que o filho da Requerente exige [...].».*

**1.3.** Em 27.02.2023, via eletrónica, o empregador remeteu a sua intenção de recusa à trabalhadora com o seguinte teor:

*«Acusamos boa receção do seu pedido com vista à prestação de trabalho em regime de horário flexível, no qual solicitou à empresa que lhe fosse atribuído um horário de trabalho que designou de flexível.*

*Em resposta ao referido pedido de horário, apresentado por V. Exa., serve a presente para, ao abrigo do artigo 57.º/2 do Código do Trabalho (CT), manifestar a intenção de recusa do mesmo.*

*Vejamos.*

**1. O horário requerido**

*V. Exa. requereu à ... a aplicação do seguinte horário de trabalho:*

*[...]*

*Sucedede que este pedido não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, mas sim um pedido de alteração do regime de organização do tempo de trabalho aplicável ao serviço de ...*

*Ora, nos termos do artigo 56.º do CT: [...]*

*O horário flexível deve, nos termos do mesmo artigo do CT: [...]*

*Ora, como se compreende do seu pedido, o horário requerido não obedece a estes elementos, tratando-se, na verdade, de uma imposição à ... das horas em que lhe pode marcar planeamento.*

*Contudo, ainda que se entendesse que o horário que requereu se trata de um horário flexível, nunca caberia a V. Exa. a definição do horário que pretende.*

*Com efeito, nos termos do referido art.º 56.º do CT, o trabalhador tem direito a requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível, contudo, não lhe cabe, nem pode requerer o concreto horário que deseja ver aplicado. Essa prerrogativa pertence, nos termos do n.º 3 do referido artigo do CT, exclusivamente à entidade empregadora.*

*Assim, caso pretenda, V. Exa. trabalhar nos termos de um regime de horário flexível deverá requerê-lo à ... sem a imposição de quaisquer limitações e/ou especificações.*

*Uma vez corrigido, a ... irá pronunciar-se.*

**2. Impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível**

*Não obstante o referido no ponto anterior, sempre se diga que a prestação de trabalho*

*num regime de horário flexível não é compatível com o serviço de ...*

*Note que as funções de ..., quer técnico, quer de ... não são desempenhadas de acordo com um tradicional horário de trabalho tal como definido na legislação do trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da ... Não são, pois, definidos nos moldes ditos normais previstos no Código do Trabalho, não é um horário fixo com uma concreta hora de entrada e uma concreta hora de saída. Ora, tal significa que não é possível aplicar-se na ... um modelo de horário flexível, pela circunstância de, legalmente, o mesmo ser previsto como uma alternativa legal concedida aos trabalhadores que estariam, em princípio, abrangidos por horário de trabalho fixo (ex. das 09.00h às 18.00h), ainda que concretizável por turnos.*

*Em virtude da atividade produtiva prosseguida pela ... e dos períodos de funcionamento inerentes à ..., o tempo de trabalho dos trabalhadores com funções de Assistente de ..., como é o caso de V. Exa., não são desempenhadas de acordo com um horário de trabalho nos termos tradicionalmente definidos na legislação do trabalho, não existindo o conceito de período normal de trabalho, mas sim de acordo com uma escala de serviço, que respeita a regras próprias da ... (nomeadamente Acordo de Empresa e Regulamentação ...).*

*Com efeito, os planeamentos mensais de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores nos termos do Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (...) anexo ao AE celebrado entre a ... e o ..., publicado no BTE n.º ... de ...*

*Os planeamentos de V. Exa. são definidos com base num regime de escalas para um setor ou série de setores.*

*Ou seja, os trabalhadores ... são, com respeito pelo Regulamento de Utilização e Prestação do Trabalho (...) escalados para operar em determinado dia um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de ...*

*Não são, pois, definidos nos moldes ditos normais previstos no Código do Trabalho, não tendo V. Exa. um horário de trabalho e não lhe sendo aplicados os conceitos da lei geral no que a horários concerne, mas, sim, legislação especial aplicável ao pessoal navegante, mormente o Decreto-Lei ... de ... e o Regulamento (UE) n.º ... da Comissão, de ... - como bem podemos concluir, a legislação aplicável ao pessoal móvel da ... não estabelece um período normal de trabalho — nem diário, nem semanal - mas sim períodos de serviço de ..., plafonds de horas ... e limites quanto ao repouso após ... bem como a horas ... em período noturno.*

*Com efeito, define o art.º 200º, n.º 1, do CT, que se entende [...]*

*E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que [...]*

*Ora, todos estes conceitos não são aplicáveis a V. Exa, porquanto exerce uma profissão regulada por legislação especial, sendo-lhe aplicável nesta matéria o conceito de*

*planeamento mensal de ... - plafonds de horas ..., limites quanto a horas ... em período noturno, limites quanto a horas de repouso apos ..., entre outras próprias da sua categoria profissional - não existindo nem na legislação do setor nem no Acordo de Empresa aplicável, a figura de planeamentos flexíveis.*

*V. Exa. é, nos termos da legislação aplicável ao setor e, no caso da ..., escalada para operar em determinado dia, um setor ou série de setores, aplicando-se os limites dos tempos de serviço de ... decorrentes da legislação suprarreferida.*

*Este regime de escalas de serviço permite assegurar que o mesmo posto de trabalho é ocupado, sucessiva e ininterruptamente, por diversos trabalhadores, não tolerando sobreposições ou vazios na passagem das escalas.*

*3. Razões imperiosas do funcionamento da ...*

*Adicionalmente, a aceitação do pedido de V. Exa. redundaria na impossibilidade de trabalhar o número de dias necessários num mês já que, em apenas alguns dias, esgotaria o número máximo de horas de ... passíveis de serem realizadas.*

*A título de exemplo, se a ... aceitasse o horário que V. Exa. pretende, e se se ficcionar que em 5 dias úteis faria 5 ... na ..., tal significaria que nesse período a mesma consumiria uma média de 30/35 horas de ...*

*Desta forma, ao fim de duas semanas teria sido esgotado o número máximo de horas de ... passíveis de serem feitas num mês, V. Exa. apenas trabalharia cerca de 10 dias nesse mês, deixando inutilizados os restantes dias.*

*Com efeito, dadas as limitações regulamentares às horas de ... na ..., é absolutamente imprescindível para o funcionamento da empresa que os ... não estejam limitados a ..., já que dessa forma (com estadias e ...), a média semanal se mantém nas 15/20 horas de ..., podendo este esquema ser repetido ao longo de 4 semanas do mês sem que se esgotem o número de horas de ... permitidas mensalmente.*

*Atingindo-se, assim, aproximadamente 16 a 22 dias de trabalho por mês.*

*Ora, como é do conhecimento de V. Exa., o quadro de ... encontra-se, naturalmente, dimensionado a esta realidade, logo, se um conjunto de trabalhadores, nos quais V. Exa. se enquadra, apresentar um conjunto de restrições ao planeamento tal redundará numa ineficiência de recursos.*

*Adicionalmente, como V. Exa. bem sabe, muitos ... estão em ..., ou seja, muitos dos ... na ... estão integrados em rotações com pernoita fora da ..., que V. Exa. pretende excluir do planeamento.*

*Tal implica um acréscimo de custos para a ... que se vê forçada a proceder ao pagamento de per diems a dois ... e não apenas a um.*

*Adicionalmente importa ainda referir que a concessão de um horário flexível implicaria, não só, uma redução da sua produtividade como implica, também, uma redução da produtividade dos restantes trabalhadores.*

*Com efeito, os ... para destinos mais próximos da ..., são, muitas vezes utilizados para*

*manter todos os ... produtivos alternando os ... em período diurno com os ... em período noturno que, como referimos, são limitados a três por semana, por forma a poder extrair um melhor aproveitamento dos recursos humanos de que dispõe. Estando, muitas vezes, em ...- agregados a outros .../...*

*A desagregação de rotações tem, ainda, implicações diretas e gravosas na gestão das ..., uma vez que o mesmo posto de trabalho terá de ser assegurado por mais que um ..., com aos inerentes custos operacionais e salariais que não são comportáveis no quadro da reestruturação económica da empresa.*

*Com efeito, num dia normal, os trabalhadores ... do quadro ..., podem realizar até quatro ..., isto é, quatro ..., podendo a última ... implicar pernoita fora da ...*

*Ora, caso exista uma irregularidade operacional e um dos ... sofrer um atraso que implique que o período de serviço de ... de V. Exa. se prolongue para além das 20horas, a ... terá de encontrar um trabalhador que a substitua — independentemente de o ... em falta implicar pernoita, ou não. Ou seja, a ... vê-se forçada não só a providenciar pela substituição de V. Exa. caso o último ... implique pernoita, mas também caso o seu período de serviço de ... se prolongue para além das 20horas.*

*Alem disso, por imposição convencional estabelecida em Acordo de Empresa, os ... apenas podem efetuar três períodos noturnos por semana, sendo que dois noturnos consecutivos implicam gozo obrigatório de folga, o que implica que pernoitem fora da ... para que possam ser utilizados mais dias na semana, além da diluição das horas ..., conforme já explanado - enquanto estão em estadia, os ... não gastam plafond de horas ...*

*O crescente número de pedidos de atribuição daquilo a que os trabalhadores como V. Exa. designam de horário flexível em conjunto com os números de dispensas para amamentação a que as trabalhadoras têm direito nos termos da Cláusula 2.a do Regulamento de Proteção da Maternidade e Paternidade anexo ao AE .../... que já ascendem a 53 trabalhadores ... (entre .../...) dificulta muitíssimo o planeamento destes trabalhadores e de todos aqueles que não beneficiam de qualquer medida e estão, atualmente, a impedir a concretização de todos os ... sem constrangimentos na operação/cancelamento de ...*

*Com efeito, o alegado horário flexível coincide, na maioria dos casos (como sucede com V. Exa.) com aquele que é fixado para as trabalhadoras que beneficiam do regime de amamentação previsto no AE, isto é:*

- i. Apresentação a partir das 06:30h e chegada a ..., no máximo até às 20:00h;*
- ii. Duração máxima do período de serviço de ... planeada de 09:00h;*
- iii. Em caso de irregularidades operacionais, a chegada a ... não pode ocorrer depois das 20:00h nem o período de serviço de ... ser superior a 11:00h.*
- iv. Não ser programado bloco mensal de assistências.*

*Ora, entre as 06:00h e as 06:30h, momento em que a ... opera, diariamente, entre 10 e*

16 ..., estes trabalhadores não estão disponíveis, tendo a ... de providenciar pela sua substituição. Recorde-se que, nos termos do ... anexo AE .../..., estes ... ainda são considerados como sendo realizados em período noturno.

Adicionalmente, em destinos como ..., ..., ..., ... ou ..., a ... terá de substituir ... a meio da ... para que possa assegurar o cumprimento do horário fixado e colocando os substitutos a realizar os ... com pernoita e em período noturno.

Tal significará que os restantes trabalhadores ... que irão operar estes ... em substituição dos que beneficiam do horário flexível ou do regime de amamentação, atingirão rapidamente o limite de três ...noturnos consecutivos semanais. Consequentemente, aumentarão os dias de folga necessários para garantir o cumprimento do disposto no Acordo de Empresa.

Tal reduz não só a produtividade de V. Exa., mas também a de todos os trabalhadores que não têm, nem pretendem ter, estes benefícios.

Mais, limitando a produtividade destes trabalhadores, prejudicam-se financeiramente, também os próprios trabalhadores que não têm estas restrições, mas que não por não poderem ... com a rentabilidade necessária e esperada, porque os que têm os horários flexíveis e a amamentação ocupam certas faixas horárias.

Com efeito, há determinadas parcelas da retribuição, como V. Exa. bem sabe, que estão indexadas às horas ... (designadamente as ajudas de custo) e que estes trabalhadores, acabam por não receber.

Adicionalmente, existem, na presente data, ... da ... pertencentes ao quadro ..., os ..., que efetuam ..., como por exemplo ... (...-...). Ora, estes ... implicam uma estadia (não apenas uma pernoita). Ora, face ao pedido de V. Exa., estes ... terão de ficar excluídos do planeamento, ficando a ... onerada com a escolha de outros ... que não tenham restrições horárias.

Todas estas situações limitam muito a utilização dos recursos que a empresa tem disponíveis, sobretudo se considerarmos que a satisfação da sua pretensão determinaria que passariam a existir ... afetos a cobrir os períodos noturnos que V. Exa. pretende ver excluídos do seu planeamento, sendo que, dadas as restrições existentes, melhor explicadas no parágrafo anterior, também a produtividade e a taxa de utilização desses ... sofreria um decréscimo assinalável, em prejuízo do planeamento geral da operação de ... e da sua rentabilidade.

Assim, e tendo em conta as limitações supramencionadas relativas a possibilidade de realização de ... em período noturno, não consegue a ... substituir V. Exa. em todas as rotações que impliquem pernoita ou períodos noturnos.

Não consegue a ..., em todos os planeamentos, garantir que exista um outro ... que possa assegurar o ... com pernoita do setor ou série de setores em que V. Exa. se encontrara incluída por forma a poder cumprir com o horário que V. Exa. requereu, bem como não consegue assegurar outro ... disponível, legalmente, para assegurar os períodos

*noturnos ainda que em regime de ...*

*Em suma, não é possível prescindir da prestação de trabalho no período entre as 18h00 e as 10h00, nem prescindir das pernoitas fora da ..., em conformidade com as limitações supra explanadas, não tendo a ... meios humanos disponíveis que lhe permitam outra gestão da operação sem acarretar o cancelamento de ...*

*Pelo que, a prestação de atividade neste período é uma exigência imperiosa para o funcionamento da ...*

*Deste modo, e sem prejuízo de todos os esforços que a Empresa deve desenvolver no sentido de facilitar a conciliação dos deveres profissionais dos ... com as suas responsabilidades familiares, a verdade é que as vicissitudes presentes na ... impossibilitam que a ... possa aceitar pedidos de horário flexível formulados nos presentes termos, sem que isso comprometa irremediavelmente as mais elementares exigências de funcionamento da empresa».*

**1.4.** A trabalhadora não realizou apreciação alguma.

**1.5.** O empregador também não juntou mais documentos do que os já referenciados.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

«1. 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.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização

profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que:

«Todos os trabalhadores têm direito à 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».

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos trabalhar em horário flexível, entendendo-se que este é aquele horário em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho (PNT) diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só tem a possibilidade de recusar o pedido com base em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.



**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende pelo conceito «aquele [horário] em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal:

«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 descanso não superior a duas horas».

**2.12.** Neste regime, o/a trabalhador/a poderá laborar até seis horas seguidas e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente PNT semanal em média de cada período de quatro semanas.

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação trabalho/família conferindo ao/a trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Isto traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do PNT diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do PNT diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se inclua dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios, garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, pelo tratamento similar de situações iguais e gestão de situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a requerente pede o seguinte horário de trabalho: «Realizar períodos de serviços de ... sem repouso intermédio fora da ... (regime de ...), de 2<sup>a</sup> a 6<sup>a</sup> feira, nos seguintes termos:

- I – Apresentação a partir das 10horas e chegada a ..., no máximo, até às 18horas;
- II – Folgas fixas aos fins-de-semana, com prestação de trabalho apenas a ocorrer em dias úteis (exclusão de feriados);
- III – Na ..., em caso de atraso por irregularidades operacionais, após a apresentação, ou nas duas horas anteriores à mesma, a chegada a ... não poderá ocorrer após as 20horas;
- IV – A ... poderá realizar o bloco mensal de serviços de assistência, desde que coincida com o horário ora requerido».

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido no facto de ter um filho de 4 anos de idade, com quem mora segundo a modalidade de família monoparental, não tendo outra rede de suporte.

**2.18.** O prazo para que o pedido perdure é o limite legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança – confirmar artigo 56.º/1 do CT in fine

**2.19.** A partir do momento em que afirma que a sua família é monoparental, é extraível que a requerente vive com o menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim sendo, todos os requisitos formais do pedido estão cumpridos.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, baseia-se em três motivos: o horário requerido; impossibilidade de aplicação do regime de horário flexível; e razões imperiosas do funcionamento da organização.

**2.22.** Começando por referir que todos os motivos improcedem para o efeito ora em análise, passará a explicar-se somente a terceira e última razão avançada.

**2.23.** Isto porque, como é patente do artigo 57.º/2 do CT, ao empregador apenas são possíveis invocar dois motivos para manifestar uma intenção de recusa – insubstituibilidade do/a trabalhador e/ou exigências imperiosas do funcionamento da organização.

**2.24.** E, nem o primeiro motivo, nem o segundo, dizem respeito a qualquer destas categorias.

**2.25.** Debruçando-nos então sobre as alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização, não basta ao empregador aventá-las, sendo ainda necessário demonstrar, através de um raciocínio silogístico do tipo A+B que a consequência da atribuição do horário solicitado pela requerente é o impedimento do funcionamento normal da organização com vista às metas que esta se compromete a atingir.

**2.26.** Ora, como é simples de comprovar, através do cotejamento com a intenção de recusa, não é isto que o empregador faz.

**2.27.** Com efeito, o empregador limita-se a referir generalidades que não comprova, tais como ineficiência de recursos face às restrições no planeamento, alegado acréscimo de custos, bem como decréscimo de produtividade, custos operacionais e salariais ou falta de pessoas.

**2.28.** E, realce-se, é fundamental que se retenha que nenhum setor ou profissão é impermeável aos direitos fundamentais das pessoas. A Lei Fundamental consagra-os. A lei laboral reafirma-os. A parentalidade encontra-se especialmente protegida e o regime da flexibilidade horária foi criado para que cuidadores de crianças até 12 anos de idade consigam compaginar trabalho com família, procurando naquele a previsibilidade necessária para encaixar as rotinas essenciais à estabilidade de qualquer criança.

**2.29.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores.

**2.30.** Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

**3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA  
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –  
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –  
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 12 DE ABRIL DE 2023**