

## PARECER N.º 09/CITE/2020

**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 5474-FH/2020

### I – OBJETO

**1.1.** Em 14.12.2020, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** Por carta datada de 06.11.2020, a trabalhadora submeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos que se transcrevem:

#### **“Adenda ao Requerimento de Horário flexível**

*Eu, ..., residente em ..., contribuinte n.º (...), portadora do Cartão de Cidadão n.º (...), válido até (...), empregada na loja ..., contribuinte n.º (...), com a atividade no ramo ... e sede na (...), venho nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, solicitar a V. Ex.ª a alteração do requerimento recebido na vossa sede no dia 23 de outubro de 2020 onde consta o pedido de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos menores de doze anos, pelo período de cinco anos, com o seguinte horário de trabalho:*

*Entre as **8.00 horas e as 17.00 horas**, durante os dias úteis da semana. Tendo ainda disponibilidade para **trabalhar fins de semana alternados** (de 15 em 15 dias – 2 fins de semana por mês), cumprindo com as 40 horas semanais obrigatórias.*

*Mais, para efeitos previstos no artigo 57.º do Código de Trabalho, mais **Declaro** que os meus dois filhos menores, um de 5 anos e outro de 8 anos de idade, vivem comigo em comunhão de mesa e habitação (que foi junto com o requerimento anterior, em anexo, a prova do mesmo) (...).  
(...)”.*

**1.3.** Por email de 30.11.2020, a entidade empregadora pronunciou-se conforme se transcreve:

**“Assunto:** Regime horário de trabalho flexível

Cara Senhora ...

*Na sequência da recepção, a 10 de novembro último, da vossa comunicação com o título “adenda ao requerimento de horário flexível”, a qual veio substituir a anterior comunicação para o efeito, foi fixado pela ..., com o vosso acordo, o seguinte horário bissemanal para o desempenho das vossas funções:*

- a) em qualquer dia da semana e aos sábados e domingos de 2 em 2 semanas, a partir das 9 horas;*
- b) de segunda a sexta-feira de uma semana e de segunda a quinta-feira da semana seguinte, até às 17 horas e, na sexta-feira, sábado e domingo dessa semana seguinte, até às 21 horas;*
- c) intervalo de descanso diário de trinta minutos a uma hora, adstrita ou não ao local de trabalho.*

*Sem prejuízo do exposto, atendendo às exigências imperiosas do funcionamento da empresa, somos ainda a esclarecer e a informar o seguinte.*

*Como é do vosso conhecimento, a ... desenvolve a actividade de prestação de serviços de ... através de diversos estabelecimentos comerciais sob a marca ... Estes estabelecimentos estão abertos todos os dias da semana (com excepção dos dois primeiros que não abrem aos domingos), sendo o respectivo funcionamento assegurado pelo máximo diário de um ou dois funcionários.*

*Para esse efeito, os horários são definidos, nos termos legais, dos instrumentos de regulamentação colectiva e contratuais aplicáveis, de forma a preverem a prestação de trabalho durante todos os referidos períodos de funcionamento e a organização dos dias de descanso semanal para que coincidam, pelo menos, com onze domingos por ano (antecedidos ou precedidos do dia de descanso semanal complementar ou de dois meios-dias, isto é, a tarde de sábado anterior e a manhã da segunda-feira seguinte).*

*Nestes termos, são diariamente praticados horários de trabalho diversificados de oito a dez horas de trabalho, existindo em regra dois turnos, o da abertura, entre as 9 e as 19 horas e 30 minutos, e o de fecho, entre as 9 horas e 30 minutos e as 21 horas, ambos com intervalo de trinta minutos a uma hora para refeição.*

*Sendo certo que os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do estado na realização da insubstituível acção em relação aos filhos, bem como à garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país, 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 actividade profissional com a vida familiar, no entanto, tal não pode colocar em causa exigências imperiosas do funcionamento das empresas em que exercem funções, como é o caso do empregador deixar de ter funcionários necessários durante o horário de fecho (que, no caso da ..., é aquele onde se verifica o maior afluxo de clientes) e ter de contratar mais funcionários com incomportáveis consequências económicas.*

*Sem prejuízo de manter o pedido para que, no mínimo, assegure em algumas semanas o horário de fecho, perante as reduções aos períodos de funcionamento dos referidos estabelecimentos por força do Estado de Emergência em curso, por ora, a ... conseguiu assegurar-lhe a organização de um horário nos termos requeridos, entendendo-se como tal aquele em que escolheu, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, sem redução do horário de trabalho médio semanal.*

*No entanto, é certo que não será possível à ... assegurar sempre tal horário, pelo menos, sem redução do horário de trabalho semanal médio, nomeadamente, com a reposição dos períodos de funcionamento dos seus estabelecimentos anteriores à segunda quinzena de Março último. Por isso, é fundamental encontrar alternativas e apoios para o exercício das vossas responsabilidades parentais que permitam «um melhor respeito dos princípios fundamentais inerentes ao vosso vínculo laboral com a ..., em especial, o princípio da disponibilidade para os horários que o desempenho das vossas funções exige.*

*Pelo exposto, solicitamos a rápida comunicação de quaisquer alterações às necessidades evocadas para a fixação do vosso referido horário, mantendo disponíveis os serviços da ... para auxílio na identificação instituições de apoio social e determinação de regimes de partilha de responsabilidades parentais que permitam tal desiderato.*

*Caso assim entenda, poderá comunicar a vossa apreciação ao exposto no prazo de cinco dias. Findo este prazo, os vossos requerimentos e apreciações bem como a presente missiva, serão reencaminhadas à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para os devidos efeitos (...).*

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

## **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/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 subseqüentes 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)].

---

<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)

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No seu pedido de trabalho em regime de horário flexível, a trabalhadora indica que pretende que lhe seja atribuído, pelo período de 5 anos, a fim de prestar assistência a filhos menores de 12 anos, um horário compreendido entre as 08h e as 17h, durante os dias úteis da semana. Demonstra ainda disponibilidade para trabalhar em fins de semana alternados, cumprindo com as 40 horas de período normal de trabalho semanal a que se encontra vinculada. Mais declara que os seus 2 filhos de 8 e 5 anos de idade, vivem consigo em comunhão de mesa e habitação.

**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 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.

**2.29.** Na sua resposta, a entidade empregadora, alega em suma, o seguinte:



- A ... desenvolve a atividade de prestação de serviços de ... através de diversos estabelecimentos comerciais sob a marca ..., sete dos quais, num raio inferior a trinta quilómetros do domicílio da trabalhadora;
- Com exceção de 2 estabelecimentos que não abrem ao domingo, todos estão abertos ao público em horário fixados entre as 9 horas e as 21 horas, todos os dias da semana, sendo o respetivo funcionamento assegurado pelo máximo diário de 1 ou 2 trabalhadores/as;
- Para o efeito, os horários são definidos nos termos legais, dos instrumentos de regulamentação coletiva e contratuais aplicáveis, de forma a preverem a prestação de trabalho durante todos os referidos períodos de funcionamento e a organização dos dias de descanso semanal, coincidentes com onze domingos por ano, antecedidos ou precedidos do dia de descanso semanal complementar ou de dois meios-dias.
- Os horários praticados diariamente são diversificados de 8 a 10 horas de trabalho, existindo em regra dois turnos, o da abertura, entre as 9h e as 19h e 30m, e o de fecho, entre as 9h30 e as 21h, ambos com intervalo de trinta minutos a uma hora para refeição;
- Sendo certo que a trabalhadora tem direito à prestação de trabalho em regime de horário flexível, tal não pode colocar em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa em que exerce funções, como é o caso do empregador deixar de ter trabalhadores/as necessários/as durante o horário de fecho (que, no caso da ... é aquele onde se verifica o maior afluxo de clientes) e ter de contratar mais trabalhadores/as com incomportáveis consequências económicas;
- Com a reposição dos períodos de funcionamento dos seus estabelecimentos anteriores à segunda quinzena de março último, não será possível à ..., assegurar o horário solicitado, pelo menos, sem redução do horário de trabalho semanal médio, pelo que é fundamental encontrar alternativas e apoios para o exercício das responsabilidades parentais que permitam um melhor respeito dos princípios fundamentais inerentes ao vínculo laboral, em especial, o princípio da disponibilidade para os horários que o desempenho das funções exigem.

**2.30.** Analisado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador, cumpre referir que se entente que o mesmo não é suficiente para concluir pela existência de exigências imperiosas de funcionamento da empresa ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora.

**2.31.** De facto, a entidade empregadora limitou-se a apresentar argumentos vagos, genéricos e conclusivos, nomeadamente que se atribísse o horário deixaria de ter trabalhadores/as disponíveis para garantir o turno do fecho, precisaria de contratar mais trabalhadores/as, assim como, após o estado de emergência, não seria possível atribuir o horário solicitado, sem reduzir o período normal de trabalho da trabalhadora sem, contudo, demonstrar como se chega a tais conclusões.

**2.32.** Ora, o que a entidade empregadora deveria ter feito e não fez, era indicar quais os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis à aplicação do horário flexível pretendido pela trabalhadora.

**2.33.** Quer isto dizer, que deveria o empregador ter explicado quantos/as trabalhadores/as existem na loja onde a trabalhadora requerente exerce funções, quantos trabalhadores/as são necessários/as para garantir o normal funcionamento daquela loja, quantos/as trabalhadores/as são necessários/as por turno, e quais os turnos ,que em concreto, ficariam a descoberto em virtude da atribuição do horário ora solicitado, assim como indicar quais os condicionalismos legais e/ou contratuais capazes de inviabilizar que outros/as trabalhadores/as pudessem desempenhar as suas funções nos referidos turnos.

**2.34.** Por último, salienta-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 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 ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

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

**3.2.** O empregador 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, 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE JANEIRO DE 2021, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL 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 PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**