

PARECER N.º 234/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 1696/FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 02.04.2020 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. O pedido apresentado pela trabalhadora em 05.03.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

(...)

" Vem requerer junto de V. Ex.ª que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos e cumprir com responsabilidades familiares, pelo período de 5 anos com o seguinte horário de trabalho: das 8:40h às 17h, nos dias úteis, durante o ano letivo, Sábado: horário a definir pela empresa para colmatar qualquer hora em falta. Constituído por uma componente fixa de 4h(plataformas fixas): das 10:00h às 12:00h(manhã); das 12.30h às 14:30h(tarde). Período para intervalo de descanso, o mínimo legal. Mais se acrescenta que o dia de folga fora do fim de semana (segunda feira) pode também ser usado nessa flexibilidade, dentro dos horários apresentados. Todo o horário pode ser ajustado, pontualmente e combinado atempadamente (dentro dos prazos legais previstos na lei), de acordo com as disponibilidades da empregada em relação com as necessidades do empregador. Declaro que o menor vive comigo em comunhão de mesa e habitação."

1.3. A 24.03.2019 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

(...)

“ Vimos responder à sua carta recebida no dia 5 de março de 2020, em que pede que lhe seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação do seu filho menor de 12 anos, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos: o seu pedido indica que: a) Este regime vigore por 5 anos; b) o seguinte horário de trabalho: das 8:40 horas as 17:00 horas de terça a sexta, durante o ano letivo e ao sábado: horário a definir pela empresa; c) Uma componente fixa de 4 horas (plataformas fixas): das 10:00 horas as 12:00 horas (manhã) e das 12:30 as 14:30 horas (tarde); d) Período de intervalo de descanso diário: o mínimo legal; e) O dia de folga fora do fim de semana (segunda-feira) pode também ser usado nessa flexibilidade, dentro dos horários apresentados. A ... não se opõe a que tenha um horário flexível para prestar assistência ao seu filho, mas este horário terá de ser compatível com os horários de funcionamento da empresa e com as funções que exerce e para que esta contratada (...), pelo que não pode aceitar na totalidade o seu pedido e vê-se forçada a recusá-la se não for aceite a proposta apresentada no ponto 6 deste documento. Assim, a ... aceita que este regime de horário flexível vigore por 5 anos e que seja apenas adotado no período letivo do seu filho, sendo no restante período adotado o horário, estabelecido no contrato de trabalho. A ... não pode dispensar que tenha duas folgas consecutivas (em conformidade com todos os contratos alguma vez celebrados para a função de "... desde o início da sua atividade), tendo em conta que estas folgas são essenciais para o descanso e em especial, para a poupança das vozes, sem as quais seria impossível cumprir as funções normalmente, lembrando que a ... tem tido problemas com a voz de forma recorrente ao longo dos últimos anos. O horário que pretende é incompatível com o horário de funcionamento da empresa, cujos ... se iniciam as 10 horas, pelo que as suas funções têm sempre de ter um horário de início as 10 horas, sem que possa ser alterada essa situação, com a exceção de dias específicos (que são por sua própria natureza irregulares e imprevisíveis) quando existem ... agendados de forma personalizada que implicam o início antes das 10 horas. Assim, a proposta da ... é a seguinte: a) Mantém as folgas ao domingo e segunda-feira; b) Na época baixa (definido pelo período entre as mudanças de hora legal de outubro até março), o seu horário será das 10h00 às 18h00 uma vez que o último ... termina às 17h30 (dando margem de 30 minutos para lidar com qualquer imprevisto, mantendo autorização de terminar o dia de trabalho

quando as responsabilidades associadas ao último ... do dia estejam cumpridas); c) Na época alta (definida pelo período entre as mudanças de hora legal de março a outubro) que coincide como ano letivo, o seu horário será das 10h00 às 18h00 (uma vez que ... termina às 17h30 dando margem de 30 minutos para lidar com qualquer imprevisto, mantendo autorização de terminar o dia de trabalho quando as responsabilidades associadas ao ... do dia estejam cumpridas) em dois dias úteis por semana (assumindo de antemão as terças e quartas conforme preferências já comunicadas a ...) e nos restantes dias (assumindo quintas, sextas e sábados) o seu horário será das 10h00 às 20h00, uma vez que o último ... termina às 19h30 (dando margem de 30 minutos para lidar com qualquer imprevisto, mantendo autorização de terminar o dia de trabalho quando as responsabilidades associadas ao ... do dia estejam cumpridas); d) Na época alta (definido pelo período entre as mudanças de hora legal de março até outubro) que não coincida com o ano letivo, será adotado o horário estabelecido no contrato de trabalho; e) Será sempre assegurado o período mínimo legal de descanso diário.

Esta proposta tem por fundamento, como acima se referiu, o seguinte: a) A ... foi contratada com a função de "..." com 40 horas de trabalho semanais, pelo que a ... considera que o horário que propõe não é compatível nem com a atividade da empresa nem com a função por si desempenhada; b) A atividade muito específica da empresa, os seus horários de funcionamento e as funções muito específicas que exerce, impõem que o serviço apenas se inicie às 10h00, uma vez que o primeiro ... apenas começa às 10h00, durante todo o ano; c) o horário de funcionamento dos ... em época baixa, em que o último ... termina às 17h30, bem como em época alta, em que o último ... termina às 19h30, mantendo sempre uma margem de 30 minutos após o ... para lidar com qualquer imprevisto; d) é fundamental ter duas folgas consecutivas tendo em conta a necessidade de descansar e poupar a voz, sem as quais seria impossível cumprir as funções de "...", lembrando que já em diversas vezes, a ... tem tido problemas com a voz, impedindo-a de trabalhar; e) A ... foi contratada para uma função muito específica e insubstituível na época alta uma vez que os ... que começam às 18h00 tem muita procura e é fundamental que todos as "..." estejam disponíveis conforme os horários de trabalho estipulados para que a ... possa efetuar vários ... no mesmo horário; f) Com base no argumento da ... ser insubstituível, a ... reforça que a qualquer momenta (Época Alta ou Época Baixa) pode requerer os seus serviços para um ... para o qual já tenha esgotado todos os seus recursos habituais e ainda assim, tenha necessidade de mais um funcionário qualificado para o efeito. Ser insubstituível prende-se com o facto de a empresa ter o número exato e adequado de pessoas qualificadas contratadas para o lugar, tendo a empresa que distribuir o horário de acordo com esta realidade, muitas vezes efetuando até 3 ... no mesmo horário. Prende-se ainda

com a dificuldade no tempo de treino e recursos empregues para se conseguir ter um funcionário formado para a posição em questão. É dever da ... informar que tem cinco dias para responder por escrito, informando se aceita a proposta acima indicada, uma vez que não sendo o caso e intenção da ... recusar o seu pedido e enviar o processo para apreciação da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), conforme é de lei."

1.4. Do processo remetido à CITE, consta a apreciação à intenção de recusa, que sucintamente se transcreve:

"Venho responder à carta para mim enviada na passada quarta feira, referente ao pedido de horário flexível para prestar assistência na educação e formação do meu filho com menos de 12 anos, sendo essa resposta dada no prazo legal de 5 dias.

Depois de ler decidi que, dado o momento que estamos a passar, a nível pessoal, nacional e mundial, afetando a nossa vida familiar e laboral, que não será a melhor altura para responder, com detalhe, à resposta que me foi dada. Muitos pontos terão de ser discutidos quando voltarmos a qualquer tipo de normalidade, que não é, de todo, agora. Neste momento, acredito ser o melhor para todos (como referi na passada reunião), que nos foquemos no problema em mãos, que vai muito além da relação empregado-patrão. Quando a vida nos der novas perspetivas voltarei a submeter o pedido, e nesse talvez nesse momento venha com resposta diferente, mais ponderada e focada no essencial da vida, que são as relações humanas e o que fazemos uns pelos outros, a nível global e mais ainda, a nível local.

Boa sorte neste momento difícil e que saibam que estou a guardar as minhas energias para que quando a altura vier, eu as tenha ao nível certo, para continuarmos a animar a vida das pessoas."

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa 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."

- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."*
- 2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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.
- 2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível 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".
- 2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.3.3. 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, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. 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.¹

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “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”.

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

2.5. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. 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 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.

- 2.6. Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7. No caso em apreço, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho nos seguintes termos: "Vem requerer junto de V. Ex.ª que lhe seja atribuído um horário de trabalho flexível para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos e cumprir com responsabilidades familiares, pelo período de 5 anos com o seguinte horário de trabalho: das 8:40h às 17h, nos dias úteis, durante o ano letivo, Sábado: horário a definir pela empresa para colmatar qualquer hora em falta. Constituído por uma componente fixa de 4h(plataformas fixas): das 10:00h às 12:00h(manhã); das 12.30h às 14:30h(tarde). Período para intervalo de descanso, o mínimo legal. Mais se acrescenta que o dia de folga fora do fim de semana (segunda feira) pode também ser usado nessa flexibilidade, dentro dos horários apresentados."

- 2.8.** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou 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.
- 2.9.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.10.** Quanto ao argumento, trazido à colação pela entidade empregadora, para a não atribuição deste horário, firmando a mesma que o pedido da trabalhadora, não se subsume, num pedido de horário flexível nos termos, dos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, colide com o entendimento jurisprudencial, reiterado no douto Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, que: - "(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o artigo 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."
- 2.11.** Mais recentemente também o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 11.07.2019, proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9.T8STB.E1, disponível em www.dgsi.pt, que sobre o conceito de horário flexível discorre o seguinte: "Apesar

do horário solicitado ter horas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do filho menor (...). E esta é a essência da definição de horário flexível.”

2.12. Também a Relação do Porto ao citar a Relação de Coimbra, que invocou o direito comunitário, no Acórdão datado de 31.01.2017, Proc. n.º 8186/16.6T8CBR.C1, que:” A diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença Parental, afirmou a necessidade de garantir que o “ acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades familiares e a parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental”, pode ler-se ainda no mesmo acórdão, “no fundo e quanto em particular, ao regime de horário flexível para pais, ele “retrata uma modalidade de trabalho atípica , válida não só para empregador, mas também para os pais, de forma voluntária e reversível dispõem de um instrumento que pode fazer toda a diferença na qualidade e quantidade da disponibilidade para o acompanhamento do crescimento dos seus filhos numa fase crucial da vida deles, bem como na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar e pessoal.” – ut acórdão da Relação do Porto de 18-12-2018, Proc. n.º 798/18.0T8VLG.P1.

2.13. Mencione-se que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

- 2.14. Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a conseqüente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo – Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, quando pretende que seja garantido que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.15. A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega que: “O horário que pretende é incompatível com o horário de funcionamento da empresa, cujo ... se iniciam às 10 horas, pelo que as suas funções têm sempre de ter um horário de início às 10 horas, sem que possa ser alterada essa situação, com a exceção de dias específicos (que são por sua própria natureza irregulares e imprevisíveis) quando existem ... agendados de forma personalizada que implicam o início antes das 10 horas. Assim, a proposta da ... é a seguinte: a) Mantém as folgas ao domingo e segunda-feira; b) Na época baixa (definido pelo período entre as mudanças de hora legal de outubro até março), o seu horário será das 10h00 às 18h00 uma vez que o último ... termina às 17h30 (dando margem de 30 minutos para lidar com qualquer imprevisto, mantendo autorização de terminar o dia de trabalho quando as responsabilidades associadas ao último ... do dia estejam cumpridas).”

- 2.16.** A aceitar os argumentos acima aduzidos pela entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos e no caso concreto, um filho de dois anos e uma de apenas dois meses.
- 2.17.** Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora e apesar de indiciarem os argumentos como exigências imperiosas do funcionamento da empresa, não fica demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que da fundamentação formulada pela, ..., não é indicado quantos/as trabalhadores/as tem na totalidade ao seu serviço e que desempenham as mesmas funções da ora requerente, nem quantos/as trabalhadores/as são necessários em cada horário de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implica períodos a descoberto em que não exista o número mínimo de trabalhadores/as que garantam o funcionamento o serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente ou que se verifique um excesso de trabalhadores/as em alguns dias da semana.
- 2.18.** Portanto, a entidade empregadora, não conseguiu demonstrar na sua intenção de recusa, em que medida é que a atribuição deste horário flexível, a esta trabalhadora comprometeria, o funcionamento do serviço, não juntou horários, nem escalas, nem quantos trabalhadores e trabalhadoras exercem as mesmas funções da trabalhadora.
- 2.19.** Não pode a entidade empregadora, enfraquecer a necessidade de conciliação familiar, desta trabalhadora, afirmando, que os interesses da empresa são soberanos e não atender à sua situação familiar.
- 2.20.** Nessa senda e sem prejuízo do exposto, refira-se que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço,

organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

- 2.21.** Saliente-se ainda 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.
- 2.22.** Assim, deve ser atribuído o horário requerido pela trabalhadora, com responsabilidades familiares, pelo período de 5 anos, conforme requerido pela mesma, tendo vincado no seu pedido: *"Todo o horário pode ser ajustado, pontualmente e combinado atempadamente (dentro dos prazos legais previstos na lei), de acordo com as disponibilidades da empregada em relação com as necessidades do empregador"*.

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 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 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 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 DA CITE DE 29 DE ABRIL DE 2020, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM, CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA, COM OS VOTOS CONTRA DA CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP), DA CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP) E DA CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).