

## PARECER N.º 356/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 3147-FH/2020

### I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 06.07.2020 da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora, ..., ..., na entidade supra.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 08.06.2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

(...)

*" ..., trabalhadora com o n.º ..., com a categoria profissional de ..., a exercer funções na ..., informa para os devidos efeitos legais que pretender 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 à sua filha ... com a idade de 5 meses de vida pelo que requer a V. Exas. autorização para beneficiar, período de um ano, do regime de horário de trabalho flexível, previsto no artigo 56 do Código do Trabalho. Para o efeito, desde já se indica o horário de trabalho de 40 horas por semana, a praticar de segunda a sexta, com início às 09h00 até às 20h00, com uma hora de intervalo das 13h00 às 14h00, sem prejuízo do gozo da dispensa para aleitação da minha filha, o que já do vosso conhecimento. Mais declara que a menor ..., nascida a 25.12.2019, vive em comunhão de mesa e habitação com a declarante, cfr. declaração e atestado da junta de freguesia que se junta para os devidos efeitos legais. Para instrução do presente pedido declara-se que o outro progenitor exerce atividade profissional e que não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial e que não está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal (artigo 57.º, n.º 1 alínea b), i) e iii) e prova de atividade profissional do outro progenitor já enviada a 31.05.2020."*

1.3. A 22.06.2020, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

(...)

*"Acusa a nossa empresa a sua carta datada de 1 de junho de 2020, apenas recebida em 8 do referido mês. Em resposta ao teor da mesma, informa, o seguinte: Na sequência de reunião havida consigo no dia 22 de junho de 2020, verificou-se o seguinte: Que a empresa estaria na disponibilidade de aceitar o seu pedido, apenas, da seguinte forma: - Horário de trabalho diurno; -Trabalharia dois fins-de-semana por mês (sábado e domingo), em cada mês; De facto, qualquer outro horário causaria prejuízo muito sério à empresa, pois obrigaria não só a uma injusta sobrecarga das colegas de trabalho em horários ao fim de semana e noturnos, como também a uma alteração no horário de trabalho substancial destas, e designadamente à contratação de uma nova trabalhadora, o que seria incompatível e incomportável com o funcionamento futuro da ... e sua viabilidade económica. Por outro lado, verificou-se que a sua filha menor pode ficar e permanecer com o pai durante dois fins-de-semana por mês, o que resolve definitivamente, este tema, tanto assim que ele não trabalha aos fins-de-semana. O que agora se refere foi acordado e aceite, entre ambas as partes se reitera, no dia 22 de Junho, sendo que o seu horário de trabalho será, pois, o seguinte: Período da Manhã: 9h às 13h; Amamentação das 13h-14h; Intervalo de descanso: 14h às 16h; Período da Tarde: 16h às 18h; Amamentação das 18h às 19h; trabalhará apenas ao sábado e domingo na pendência do 1º e 3º fim-de-semana de cada mês. Porém, compreenda que devido à pandemia e enquanto a mesma durar, e às restrições que ainda existem, poderão verificar-se pequenos ajustes no horário agora identificado e participado. Reitera-se que o presente acordo foi e é realizado para o bem da menor, da trabalhadora e da empresa, agradecendo, pois, venha a responder a esta carta, manifestando e reiterando por escrito o seu acordo."*

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

(...)

"Na qualidade de Advogada da trabalhadora supra identificada e na sequência carta enviada à mesma com a proposta seguinte de horário de trabalho:

Manhãs: início às 09h00 até às 13h00; das 13h00 às 14h00 amamentação; - Intervalo de descanso: das 14h00 às 16h00; -Tarde: início às 16h00 até às 18h00; das 18h00 às 19h00 amamentação; - 1 e 3 a fim de semana de cada mês, com horário de trabalho ao sábado e domingo; assim, serve a presente para informar V. Exas., em nome da trabalhadora, que a aceitação do horário de trabalho proposto, é condicionada à fixação da remuneração base, de € 1.250,00 por mês e à indicação de dias fixos de folga por conta dos dois fins de semana em que trabalha. Qualquer questão relacionada com o horário de trabalho flexível da trabalhadora em causa deverá ser igualmente remetida à mandatária signatária.

**1.5.** Respondeu ainda a entidade empregadora, nos termos que a seguir sucintamente se transcrevem:

*"Em resposta ao seu teor, informa, o seguinte: A entre proposta agora efetuada e apresentada pela sua cliente é oposta ao acordo verbal celebrado, aquele compreendido e a n. cliente, no passado dia 22 de junho de 2020, na ... onde trabalha, tendo avançar com o encerramento a situação de verdadeira crise que ... atravessa, na iminência de várias das suas ..., devido a crise empresarial causada pela Covid 19,, referido ser impossível aceitar a proposta por ela pretendida, nos moldes identificados na qual, volta, inexplicavelmente com a palavra atrás, depois de se ter reservas, de forma livre e consciente, com o seguinte horário de trabalho: Período da Manhã: 9h às 13h, Amamentação das 13h-14h, Intervalo de descanso: 14h às 16h, Período da Tarde: 16h às 18h, Amamentação das 18h às 19h, Trabalharia apenas ao sábado e domingo na pendência do 1 e 3º fim-de-semana de cada mês. A n. cliente, como compreende não pode neste momento liquidar um salário de €1.250,00 a qualquer colaboradora, aliás nenhuma colaboradora aufere, nas mais de 17 ... de que é proprietária, tal retribuição — sendo que essa proposta nada tem a ver com horário flexível. Não dispõe de capital/liquidez para poder avançar com tal montante para além de manifestamente injusto, desrazoável e desproporcional, para com as demais colaboradoras, sendo uma nova condição de "inaceitável aceitação". Nenhuma das colaboradas de ... beneficia de folgas fixas como a s. cliente bem sabe, e tal não é exequível e ou compatível com o funcionamento da ... onde a sua cliente labora e exerce funções, como também bem sabe e reconhece, para além de uma vez mais ser manifestamente injusto, desrazoável e desproporcional face sobretudo às colegas de trabalho. A n. cliente acedeu efetivamente a proporcionar à s. cliente um horário flexível, sempre e quando adequado às suas responsabilidades parentais, mas deve a mesma ter noção que a n. cliente não gere escritórios, mas ..., sujeitos a regras próprias de funcionamento, situação que a sua constituinte conhecia desde o início do contrato de trabalho. Acedeu a n. cliente apenas em*

*proporcionar à sua cliente um horário fixo em dois fins de semana, por mês, o que não sucede com as demais colaboradoras, tanto assim que a sua constituinte confirmou que o pai poderia ficar com a criança menor dois fins de semana por mês. No entanto é irrazoável, atendendo à gestão daquela ... proporcionar às mesmas folgas fixas e um salário de €1.250,00 (mil duzentos e cinquenta euros). A n. cliente atravessa, como várias outras empresas no nosso país, uma grave crise financeira, que não se expeta que melhore nos próximos meses, encontrando-se a encerrar algumas das suas ... por não lhe ser possível e ou comportável manter as mesmas e o pessoal afeto àquelas. A n. cliente apenas aceita, o seguinte horário, a realizar pela sua constituinte, sem condicionamentos, uma vez que este seria, aparentemente, o melhor acordo para ambas as partes, e como tal foi por ambas aceite, atenta a situação de crise empresarial da n. cliente. Período da Manhã: 9h às 13h, Amamentação das 13h-14h, intervalo de descanso: 14h às 16h, Período da Tarde: 16h às 18h, Amamentação das 18h às 19h; Trabalhará apenas ao sábado e domingo na pendência do 1 e 3 fim-de-semana de cada mês. A sua cliente aceitou verbalmente este horário! Agora volta com a palavra atrás, o que muito surpreendeu a n. cliente. Note que uma vez que não é possível chegar aqui a um acordo e ou exequível aceitar a contraproposta da sua cliente, enviaremos nesta data o pedido de horário flexível solicitado pela sua cliente para a CITE, para seu conhecimento e pronuncia, nos termos da lei. Sem prejuízo do envio do dito pedido para a CITE, aguardo as notícias que nos queira participar."*

## 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.º 1 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.<sup>1</sup>

**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 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

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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 designios 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 concreto, a trabalhadora solicitou à empresa o seguinte horário de trabalho: *" Para o efeito, desde já se indica o horário de trabalho de 40 horas por semana, a praticar de segunda a sexta, com início às 09h00 até às 20h00, com uma hora de intervalo das 13h00 às 14h00, sem prejuízo do gozo da dispensa para aleitação da minha filha, o que já do vosso conhecimento".*
- 2.8. Tendo em conta o pedido formulado pelo trabalhador, 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.** Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT.
- 2.11.** Quanto ao argumento, aduzido 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 duto 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](http://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."
- 2.12.** 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](http://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."

- 2.13.** 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.
- 2.14.** 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.
- 2.15.** 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).

- 2.16.** A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa alega que: *"Que a empresa estaria na disponibilidade de aceitar o seu pedido, apenas, da seguinte forma: - Horário de trabalho diurno; Trabalharia dois fins-de-semana por mês (sábado e domingo), em cada mês; De facto, qualquer outro horário causaria prejuízo muito sério à empresa, pois obrigaria não só a uma injusta sobrecarga das colegas de trabalho em horários ao fim de semana e noturnos, como também a uma alteração no horário de trabalho substancial destas, e designadamente à contratação de uma nova trabalhadora, o que seria incompatível e inoportável com o funcionamento futuro da ... e sua viabilidade económica."*
- 2.17.** Alega ainda a entidade empregadora: *"sendo que o seu horário de trabalho será, pois, o seguinte: Período da Manhã: 9h às 13h; Amamentação das 13h-14h; Intervalo de descanso: 14h às 16h; Período da Tarde: 16h às 18h; Amamentação das 18h às 19h; trabalhará apenas ao sábado e domingo na pendência do 1º e 3º fim-de-semana de cada mês. Porém, compreenda que devido à pandemia e enquanto a mesma durar, e às restrições que ainda existem, poderão verificar-se pequenos ajustes no horário agora identificado e participado. Reitera-se que o presente acordo foi e é realizado para o bem da menor, da trabalhadora e da empresa, agradecendo, pois, venha a responder a esta carta, manifestando e reiterando por escrito o seu acordo"*.
- 2.18.** Em sede de apreciação a trabalhadora reforça o horário pretendido: *"Período da Manhã: 9h às 13h, Amamentação das 13h-14h, Intervalo de descanso: 14h às 16h,*

*Período da Tarde: 16h às 18h, Amamentação das 18h às 19h, trabalharia apenas ao sábado e domingo na pendência do 1º e 3º fim-de-semana de cada mês”.*

- 2.19.** Nestes termos, atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora, não fica demonstrado objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhadora ponha, efetivamente, em causa esse mesmo funcionamento, uma vez que da fundamentação formulada pela ... não se concretiza, nem indica quantos/as trabalhadores/as tem na totalidade ao seu serviço e que desempenham as mesmas funções do 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 da ... à qual está afeta a trabalhadora requerente.
- 2.20.** Portanto não soube a entidade empregadora, demonstrar, em que medida, a atribuição deste horário flexível, a esta trabalhadora comprometeria, o funcionamento da ... à qual a mesma está adstrita.
- 2.21.** Não pode no entanto e em sede de apreciação, após ter chegado a acordo com a entidade empregadora, numa primeira fase, vir agora “exigir” um vencimento em função de um determinado horário. Um determinado horário flexível, solicita-se com vista à eficaz conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- 2.22.** 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.
- 2.23.** 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.

- 2.24.** Assim, e por todo o exposto, o horário a praticar de acordo com o pedido é: “. Período da Manhã: 9h às 13h, Amamentação das 13h-14h, intervalo de descanso: 14h às 16h, Período da Tarde: 16h às 18h, Amamentação das 18h às 19h; Trabalhará apenas ao sábado e domingo na pendência do 1º e 3º fim-de-semana de cada mês”.

### **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 ao trabalhador 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 PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 5 DE AGOSTO 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), E DA CONFEDERAÇÃO DOS  
AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP).