

**PARECER N.º477 /CITE/2020**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 4321/FH/2020

**I – OBJETO**

1.1. A CITE recebeu a 08.09.2020 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções na empresa.

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador e rececionado pela entidade empregadora em 10/08/2020, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)

*Venho por este meio solicitar o regime de horário flexível (artº56, artº57 do código de trabalho), como é do vosso conhecimento tirei a licença de paternidade alargada até ao dia 12-09-2020.*

*Sendo que a partir dessa data não posso trabalhar fora do local de residência, tenho dois menores a meu cargo, com idades até aos 3 anos e preciso exercer as funções de Pai.*

*Por um período de 2 anos no horário das 08:00 às 17:00.*

*Estou disponível para todas as opções que a empresa tiver e puder me apresentar.*

*Em anexo deixo o atestado do agregado familiar e da minha nova morada, que por este meio gostaria de atualizar.*

*Envio por correio o atestado e a ficha atualizada dos meus dados pessoais.*

"(...)"

1.3. A 31.08.2020 o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

*"(...)Acusamos a receção da S/ missiva, manifestando a intenção de prestar trabalho em regime de horário flexível a qual mereceu a n/ melhor atenção.*

*Cumpre, desde logo, salientar que, como certamente reconhecerá a empresa, toma em consideração os anseios e questões levantadas pelos S/ trabalhadores, procurando facilitar a articulação entre a vida pessoal e a vida profissional dos mesmos.*

*Tendo como ponto de partida o pedido que nos endereçou, resulta que o mesmo não refere concretamente a partir de que data pretende que o mesmo produza efeitos, nem se antevê com exatidão se pretende trabalhar das 8:00 às 17:00 ou se nesse período não pode trabalhar.*

*A decisão de recusa ou aceitação do pedido formulado por V. Exa., nos termos do disposto no Código do Trabalho, que refere no pedido, impõe a prévia análise da situação concreta da empresa, designadamente das exigências de funcionamento, dos serviços e locais onde os serviços são prestados em consonância com o circunstancialismo de mercado e os inerentes planos de produção e de prestação de serviços.*

*Nos termos do regime aplicável e face ao circunstancialismo apresentado na S/ missiva, o pedido formulado não representa uma alteração das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, mas sim um horário de trabalho fixo e concretizado, com prévia determinação dos períodos de trabalho diários. Requer inclusive a fixação de uma nova área do local de trabalho, dado que invoca que não pode trabalhar fora do local de residência.*

*Ora, a organização dos tempos de trabalho cabe à empresa. Assim, o sugerido por V. Exa. Não se enquadra no âmbito de aplicação do horário de trabalho flexível', não sendo possível a empresa atribuir o horário sugerido. Este pedido de alteração de horário de trabalho não beneficia do regime especial dos horários flexíveis, previsto nos artigos que invoca no seu pedido. Por outro lado, os concretos termos do horário requerido por V. Exa. impossibilita ainda a sua modulação pela Entidade Empregadora, a quem compete efetivamente elaborar o horário de trabalho. Em síntese, o sugerido por V. Exa. não se enquadra no âmbito de aplicação do "horário de trabalho flexível", não sendo possível a Empresa atribuir o horário sugerido.*

*Acrescem ainda os fundamentos decorrentes de exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa. Pelos motivos de mercado conhecidos e tal como é do seu perfeito conhecimento, a atividade de prestação de serviços sofreu alterações substanciais, sendo que os projetos de instalação existentes impõem a realização de trabalho no estrangeiro.*

*Aliás, a inexistência de instalação de novos ... em ... trata-se de um facto público e notório. Por outro lado, é também do conhecimento de V. Exa. que a unidade de instalação da Empresa se encontra a trabalhar unicamente no estrangeiro. A empresa não tem possibilidade de assegurar a existência de instalação de ... em ... ou ainda perto da sua residência de modo a lograr possibilitar o exercício da sua atividade laboral nos termos solicitados.*

*Com efeito, o pedido formulado não se enquadra no âmbito de aplicação (...) do "horário de trabalho flexível", ao que acrescem as circunstâncias e fundamentação supra que representam exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa e que determinam a impossibilidade da prestação da sua prestação laboral nos termos solicitados.*

*Não obstante a intenção de querer atender às pretensões dos colaboradores — em especial em situações como a presente - a Empresa encontra-se absolutamente impossibilitada de atender ao seu pedido. Pelo que, é nossa intenção recusar o pedido de flexibilidade de horário de trabalho apresentado por V. Exa.*

*(...)"*

**1.4-** Do processo remetido à CITE consta apreciação do trabalhador à intenção de recusa, cujo teor se reproduz.

*"(...)*

*Eu, (...) a trabalhar convosco desde agosto de 2010, tendo iniciado a minha atividade profissional no ... até Outubro 2014, sendo esta a minha zona de residência.*

*Venho por este meio reforçar o pedido de trabalho em regime de horário flexível (art 56º, artº57 do código de trabalho), como é do vosso conhecimento resido no interior, a minha namorada residia em Lisboa, não tendo família que possa ajudar, os meus pais estão envelhecidos (estes também já carecem de alguma ajuda), quando aceitei ir para o estrangeiro não tinha filhos e fiz as formações necessárias para esse desafio. Gostaria mais*

*uma vez de pedir que a empresa analise a minha situação e se for necessário fazer alguma formação para que possa voltar a exercer na minha zona de residência na zona do ... no horário das 8h às 17h de segunda- feira a sexta-feira farei tudo o que estiver ao meu alcance. Reforço que estou disposto a todas as opções que a empresa possa apresentar. A minha licença termina dia 12 de setembro, preciso mesmo que revejam esta situação não conseguiria ir para o estrangeiro e desempenhar as minhas funções profissionais com o profissionalismo que gosto, sabendo que deixo 2 bebés pequenos com pouco apoio familiar, tenho a certeza que emocionalmente seria muito desgastante.*

*Neste momento da minha vida é extremamente importante exercer as funções de Pai.*

*Por um período de 2 anos no horário das 08:00 às 17:00 a iniciar no dia 14 de Setembro.*

*(...)"*

- 1.5-** A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do Atestado da Junta de Freguesia da sua área de residência, com a composição do seu agregado familiar.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** 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”.

- 2.3** 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.
- 2.4** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as *"políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres"* (Considerando 6), que *"a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres"* (Considerando 10).
- 2.5** 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".

**2.6** 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.

**2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

*“ 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.”*

E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*

**2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e 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 de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

- 2.9** O artigo 56.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1** 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”.
- 2.9.2** 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.
- 2.9.3.** 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.
- 2.9.4.** 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>

**2.10** 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”.

**2.10.1** 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”.

**2.10.2.** 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.

**2.11.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a 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

---

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

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.

- 2.12** 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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.13** No caso em análise, o trabalhador apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, das 08h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira, no seu domicílio, para prestar apoio, assistência e acompanhamento aos 2 filhos menores de 12 anos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação, por um período de 2 anos.
- 2.14** Esta Comissão tem 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. <sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Neste sentido, veja-se o 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), do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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

- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do 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.
- 2.16** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.<sup>3</sup>
- 2.17** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.18** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e

---

*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.* (sublinhado nosso)

<sup>3</sup> No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56º e no n.º 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: "Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, n.º 3, e 212º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT."

inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.

**2.19** De acordo com a intenção de recusa, não estão reunidas as condições para a atribuição do horário flexível requerido, porquanto o trabalhador solicita a fixação de uma nova área do local de trabalho, dado que invoca que não pode trabalhar fora do local de residência. Concretiza, referindo que em Portugal Continental, inexistem instalações de ... e que os projetos de instalação existentes impõem a realização de trabalho no estrangeiro, sendo que a unidade de instalação onde o trabalhador requerente se encontra a trabalhar é no estrangeiro. Finaliza, mencionando que a empresa não tem possibilidade de assegurar a existência de instalação de ... em ... ou ainda perto da residência de modo a lograr possibilitar o exercício da atividade laboral do trabalhador requerente, nos termos solicitados.

**2.20** Ora, da análise do processo, resulta que apesar da amplitude horária diária solicitada poder corresponder ao total de horas para as quais o trabalhador foi contratado – 8 horas/diárias, o pedido do trabalhador nos termos em que é formulado é passível de fundamentar exigências imperiosas do funcionamento do serviço onde o requerente exerce funções. Com efeito, a função do trabalhador está ligada à instalação de ..., pelo que se afigura ser uma função que obriga a trabalho presencial no local da instalação, razão pela qual as suas funções não são compatíveis com o trabalho a partir da residência.

**2.21** Acresce que o trabalhador não indica em sede de apreciação, qualquer facto ou alegação que possa justificar o exercício das suas funções a partir da sua residência, como requerido.

**2.22** Ainda a este propósito será importante esclarecer que no pedido do trabalhador são identificados elementos caracterizadores de dois regimes jurídicos distintos, sendo ambos, instrumentos legais de materialização da conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal e familiar. Falamos do artigo 56º do Código do Trabalho que regula o direito de horário flexível de trabalhador com

responsabilidades familiares e do teletrabalho, previsto no artigo 166º do Código do Trabalho.

- 2.23** O horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, aplica-se a todos os trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica e atribui-lhes o direito a escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho. O teletrabalho, define-se como a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, estabelecendo o nº 3 do artigo 166º do CT, que o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.
- 2.24** Resulta do descrito supra, que foi intenção do legislador distinguir o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares e o teletrabalho, pelo que é nosso entendimento estar vedado ao/à trabalhador/a o recurso a este mecanismo legal para autorização de teletrabalho. Situação diversa é a que sucede quando o/a trabalhador/a que já está autorizado/a a prestar teletrabalho, pretende um horário flexível que lhe permita exercer o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.
- 2.25** Assim, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento na recusa, pois demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, compreendido entre as 08H00 e as 17H00, de 2ª feira a 6ª feira, em regime de teletrabalho, a partir da residência do requerente põe em causa esse funcionamento, por não ser compatível com as funções desempenhadas.
- 2.26** Saliante-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 protecção ao exercício da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora "...", relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS QUE COMPÕEM A CITE, NA DATA DE 30 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP-IN - CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL E UGT - UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES**