

## **PARECER N.º 258/CITE/2021**

**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 1458-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 18.05.2021, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer as funções profissionais de ... naquela organização.

**1.2.** A entidade empregadora recebeu, através de missiva datada de 20.04.2021, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«No seguimento do assunto em epígrafe, serve a presente para EXPOR e SOLICITAR a V. Exas o seguinte:*

*1— Como é do conhecimento de V. Exas, sou mãe de um menino, o ..., que tem apenas 16 (dezasseis) meses de idade [...]*

*2 — Neste momento, o meu agregado familiar é composto por mim, pelo meu marido e pelo nosso filho menor, todos vivendo em comunhão de mesa e habitação.*

*3 — O meu marido e pai do meu filho, ..., tem a categoria profissional de ... na empresa de segurança ..., onde trabalha em regime de horário de turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, incluindo feriados, com folgas igualmente rotativas [...]*

*4 — Em face disso, enquanto mãe, sou apenas eu quem pode e tem de cuidar do meu filho menor, que ainda é um bebé, designadamente ao final do dia, quando o mesmo tem de sair da creche que frequenta.*

*Com efeito;*

*5 — O meu filho ... frequenta a creche da N/ Instituição, sita na Rua ..., em ..., entre as 7:30 e as 19:30, de segunda-feira a sexta-feira, inclusive [...]*

*6—Ou seja, e como já referi, enquanto sua mãe, cabe-me a mim atender ao meu filho,*



*principalmente para o ir buscar à creche, todos os dias, assegurando as suas deslocações, bem como para cuidar dele ao final do dia, após as 19:30.*

*7 — Isto porque, face à sua pouca idade, o meu filho ... não é naturalmente autónomo para cuidar de si próprio, nem para ficar sozinho depois de sair da creche que frequenta.*

*8 — O meu marido e pai do meu filho, por sua vez, também não tem condições para ir buscar o ... e cuidar dele ao final do dia, devido aos horários de trabalho que pratica e ao facto de se encontrar deslocado profissionalmente, ora num local, ora noutra, conforme as indicações que recebe para realizar o seu trabalho de ....*

*9 — Da mesma forma, como também trabalha aos sábados, domingos e feriados, o meu marido e pai do meu filho está impedido de tomar conta do ... nos referidos dias, não tendo sequer tem folgas fixas aos fins-de-semana, nem aos feriados, razão pela qual essa tarefa recai exclusivamente em mim, enquanto sua mãe.*

*10 — Assim sendo, face ao que resulta do art.º 56º e seguintes do Código do Trabalho em vigor, a minha situação familiar atual e acima melhor descrita, permite-me beneficiar da fixação de um horário de trabalho flexível, durante a semana, para poder cuidar do meu filho menor.*

*11 — Nessa medida, e considerando que tenho de assegurar 36 horas de trabalho por semana, solicito assim a V. Exas que me seja atribuído um horário de trabalho que seja fixado no período que decorre entre as 7 e as 19 horas, de segunda a sexta-feira, de modo a que possa ficar disponível para ir buscar o ... à creche até às 19:30, folgando ao sábado, domingo e aos feriados, uma vez que nos referidos dias não tenho ninguém que possa tomar conta do meu filho.*

*12 — O horário atrás referido, que solicito é aquele que, neste momento, e face ao horário da creche que o ... frequenta e o horário de trabalho do meu marido e seu pai, preenche as minhas necessidades familiares para atender ao meu filho menor, razão pela qual solicito que o mesmo seja atendido.*

*13 — Isto porque tal horário me permite terminar o meu trabalho diário a tempo de poder ir buscar o meu filho à creche e cuidar dele após o encerramento da referida valência que frequenta, bem como aos fins-de-semana e feriados.*

*14 — Considerando a pouca idade do meu filho, cumpre-me informar V. Exas que pretendo beneficiar do horário de trabalho flexível pelo período de 2 (dois) anos.*

*Em face do exposto, serve o presente para REQUERER a V. Exas que, ao abrigo do disposto no art.º 56.º e seguintes do Código do Trabalho, me fixem um horário de trabalho flexível, entre as 7 e as 19 horas, de segunda a sexta-feira, de modo a cumprir as 36 horas de trabalho semanal que me competem, de modo a que a minha jornada de trabalho diário permita, durante a semana, ficar disponível para cuidar do meu filho, a partir das 19:30, bem como para ficar disponível para cuidar dele ao fim-de-semana e aos feriados, considerando a sua tenra idade, necessidades, face à minha situação*

familiar [...]».

**1.3.** Pela mesma via, através de carta datada de 07.05.2021, o empregador remeteu a sua intenção de recusa nos seguintes termos:

«[...]

*Acusamos a receção da V. comunicação acima identificada, que mereceu a atenção desta Instituição, sendo o seguinte o nosso entendimento:*

*1. Na comunicação referida, V. Exa. solicita a atribuição de um horário de trabalho flexível, entre as 7 e as 19 horas, de segunda a sexta-feira, cumprindo as 36 horas de trabalho semanal, de modo a ficar disponível para cuidar do seu filho menor a partir das 19:30, durante a semana e aos fins de semana e feriados, o que faz ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e ss. do Código do Trabalho.*

*2. Relativamente à pretensão formulada, cumpre esclarecer qua a Constituição da República Portuguesa (doravante, CRP) estabelece que ‘todos os trabalhadores [...] 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’, estipulando a alínea h) do n.º 2 do art.º 67º que ‘incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família (h) promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar’.*

*Este direito está, ainda, previsto noutros dispositivos, nomeadamente e entre outros, no Código do Trabalho (doravante CT), através da proteção da parentalidade no âmbito das relações laborais, culminando no disposto na alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT, que determina que o empregador, ao fixar o horário de trabalho ‘deve facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar’.*

*Nesta sequência, os artigos 56.º e 57.º do CT dispõem sobre esta matéria, estabelecendo os requisitos e o procedimento adequados para fazer valer esta pretensão.*

*3. Ora, V. Exa. exerce as funções de ... nesta Instituição desde 28.10.2016, sempre com horários rotativos e trabalhando aos sábados, domingos e feriados.*

*A necessidade de horários rotativos e de trabalho aos fins de semana e feriados resulta da atividade exercida (...) e da natureza da entidade empregadora — Instituição Particular de Solidariedade Social com várias valências, particularmente (para o que interessa para o caso concreto), uma ERPI — Estrutura Residencial para Pessoas Idosas, com 120 Utentes, que funciona permanentemente, ou seja, sem interrupções ao longo de todo o ano.*

*Para assegurar esse funcionamento permanente (24h/dia — 7 dias/semana — 365 dias/ano), foram contratados ... para efetuarem a prestação constante de serviços aos*

*Utentes, sem esquecer o cumprimento de um horário de trabalho justo e ditado pelas normas legais aplicáveis.*

*4. Acresce que, a exercer as mesmas funções de ... com horários rotativos e trabalho aos fins de semana e feriados e com filhos menores de 12 anos, o Lar tem mais cinco trabalhadores, o que torna impossível gerir os horários e as necessidades de funcionamento se ocorrerem outros pedidos semelhantes.*

*5. Além disso, a família de V. Exa. não é uma família monoparental, uma vez que é casada com o pai do seu filho menor, sendo o respetivo agregado familiar constituído pelos 3 (mãe, pai e filho menor).*

*6. Quanto ao pai, V. Exa. invoca que o mesmo exerce as funções de ..., trabalhando aos fins de semana e feriados, que não tem folgas fixas aos fins de semana e aos feriados e que se encontra deslocado profissionalmente, juntando para tanto uma declaração da respetiva entidade empregadora que apenas atesta que o mesmo 'pertence ao quadro de pessoal a termo certa desta empresa desde 3 de agosto de 2018, com a categoria profissional de ...' e que efetua serviço em regime de turnos rotativos'.*

*Ou seja, o documento junto não faz prova da prestação de trabalho aos fins de semana e feriados, da inexistência de folgas aos fins de semana e feriados, nem que o pai se encontra deslocado profissionalmente.*

*O mesmo é dizer que a invocação feita destas condições relativamente ao pai do menor para justificar que cabe apenas à mãe cuidar do menor não procede.*

*7. Além disso, a solicitação apresentada (horário entre as 7 e as 19 horas, com descanso aos fins de semana e feriados) retira eficácia ao poder de direção desta Instituição nesta matéria, que tem como pressuposto o período normal de trabalho contratado, e ao poder de (organização e gestão da atividade económica e social exigido pela Instituição, atendendo às necessidades permanentes dos Utentes e à conciliação dos horários dos restantes ...*

*8. A flexibilização pretendida limita-se à definição das horas de início e termo do período normal de trabalho - não se compreendendo, atendendo à invocação feita, quem tomaria conta do filho menor entre as 7 horas (horário de trabalho indicado) e as 7:30 (horário de funcionamento da creche frequentada pelo menor) — e não à definição das pausas aos fins de semana e aos feriados (cujo gozo pleno se pretende assegurar).*

*9. Por todas as razões expostas, é intenção do ... recusar o pedido apresentado, podendo V. Exa., se assim entender apresentar uma apreciação, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT [...].».*

**1.4.** Em 11.05.2021, ainda através de CAR, a trabalhadora realizou a sua apreciação cujo teor se reproduz infra:



«[...]

1- Reitero aqui tudo quanto referi no meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho que, oportunamente, apresentei a V. Exas, no que se refere à informação relacionada com o meu agregado familiar, a situação do meu filho menor, bem como as condições de trabalho do meu marido, na empresa onde presta serviço e onde pratica horários de turnos rotativos, incluindo aos sábados, domingos e feriados. sem folgas fixas, bem como todas as necessidades familiares que justificam legalmente o meu pedido e que, apesar de tudo, não são postas em causa.

2- Com efeito, considerando o facto de, enquanto mãe, ter a meu cargo e responsabilidade o meu filho ..., de apenas 17 meses de idade, e de o meu marido e seu pai trabalhar na área da segurança onde, reiteradamente, trabalha por turnos, incluindo aos fins-de-semana e feriados, como é habitual nestas empresas, a verdade é que o pedido de flexibilidade de horário de trabalho que apresentei a V. Exas tem cabimento legal para ser deferido na íntegra.

3- De resto e salvo melhor opinião, na carta que V. Exas agora me enviaram não decorre nenhuma razão, legal e objetiva, que permita justificar a propalada recusa de deferimento do meu pedido de flexibilidade de horário.

4- Desde logo. V. Exas assinalam, e muito bem, que, desde a Constituição da República Portuguesa ao Código do Trabalho em vigor, a que acresce ainda, se quisermos, a própria legislação comunitária, todos permitem o direito a aceder à flexibilidade horária de modo a conciliar a vida profissional com a vida familiar e, neste caso, com a necessidade de cuidar de uma criança, que ainda é um bebé.

5- Não obstante esse reconhecimento, ainda assim, V. Exas permitem-se recusar o meu pedido, bem sabendo que o mesmo se justifica e que, acima de tudo, tem enquadramento legal nos diplomas que invocam na vossa própria carta o que, com o devido respeito, não se compreende.

6- Da mesma forma, também não colhe o argumento que existem mais 'cinco trabalhadores' com filhos menores de 12 anos na Instituição que, como V. Exas expressamente reconhecem, não requereram o direito que, eventualmente, lhes possa assistir nesta matéria, ou não.

7- Ou seja, a possibilidade de requerer a flexibilidade do horário de trabalho é um direito que me assiste e que, como bem se compreende, não está dependente de ser exercido, ou não, por outras pessoas, independentemente de serem trabalhadores da Instituição.

8- Não se compreende, assim, a circunstância de V. Exas pretenderem recusar o meu pedido de flexibilidade de horário de trabalho, alegando uma hipotética e não verificada possibilidade de outros trabalhadores da Instituição poderem fazer o mesmo, já que se trata de um argumento sem qualquer sustentabilidade legal.

9- De igual modo, também não é compreensível a referência que V. Exas fazem à



questão da 'família monoparental', para justificar a vossa decisão, tanto mais que a legislação aplicável, designadamente a lei laboral, não condiciona a atribuição da flexibilidade horária, a que se refere os artigos 56.º e 57.º, do CT, apenas àquele tipo de famílias, isto é, não discrimina ninguém, nem fazia sentido tal diferenciação.

10- Relativamente às condições de trabalho do meu marido, é de conhecimento geral que as empresas de segurança trabalham de forma contínua, todos os dias da semana, incluindo sábados, domingos e feriados, e que os seus trabalhadores acompanham, obrigatoriamente, esse regime laboral, seja em termos de horários de trabalho por turnos, seja em relação às folgas, daí que, o mínimo que se justificaria, seria V. Exas, em caso de dúvida, solicitarem uma declaração mais especificada, antes de decidirem recusar o meu pedido, o que infelizmente não aconteceu.

11- Quanto ao intervalo que indico no meu pedido — entre as 7 e as 19 horas - para me fixarem o meu horário de trabalho semanal excluindo sábados, domingos e feriados, prende-se unicamente com o facto de deixar a V. Exas a prerrogativa de decidirem qual o horário que eu devo executar dentro daquele período, fazendo jus ao direito que vos assiste, enquanto entidade empregadora, de o estipular [...]».

**1.5.** O empregador não apensou ao processo documento algum.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

«1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente, quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do País.

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

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

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

*«Todos os trabalhadores têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*«O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) Estabelecer um período para descanso não superior a duas horas».*

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

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

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





período de funcionamento da organização.

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

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora requer que lhe seja atribuído «um horário de trabalho que seja fixado no período que decorre entre as 7 e as 19 horas, de segunda a sexta-feira [...], folgando ao sábado, ao domingo e aos feriados».

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao filho de 16 meses de idade, com quem vive segundo o modelo de família monoparental.

**2.18.** E referindo o prazo de dois anos para que o pedido perdure.

**2.19.** A requerente menciona ainda expressamente que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Todos os requisitos formais do pedido estão cumpridos, uma vez que também o PNT (de 36 horas semanais) é respeitado.

**2.21.** Na intenção de recusa, o empregador alega os seguintes motivos para indeferir a pretensão da requerente:

- Existência de mais cinco colegas com as mesmas funções profissionais também com menores de 12 anos de idade a cargo;
- Natureza da família da requerente não ser monoparental;
- Falta de provas documentais de que a profissão do pai o impede de cuidar do filho de ambos;
- Limitação do poder de direção na organização dos horários dos/as trabalhadores/as; e
- Errada interpretação do conceito de horário flexível.

**2.22.** Analisando cada argumento individualmente, e pela ordem em que surgem na

intenção de recusa, o primeiro improcede para os efeitos ora em análise, porquanto é irrelevante o número de colegas da requerente titular de gozo do mesmo direito que aqui está em análise.

**2.23.** Com efeito, pretender indeferir um pedido de trabalho no regime especial de horário flexível com o argumento de que há mais pessoas com essa prerrogativa equivale a fazer «futuologia», o que não se concede.

**2.24.** O segundo argumento improcede também porquanto este direito especial para trabalhadores/as com menores de 12 anos de idade a cargo não se limita a famílias monoparentais – nada, na lei, refere isso.

**2.25.** O terceiro argumento improcede porque é irrelevante, se atendermos a que o artigo 56.º/1/in fine do CT refere que o direito especial a trabalhar segundo a modalidade de flexibilidade horária assiste a ambos os progenitores de menor de 12 anos de idade.

**2.26.** Por outras palavras, tanto a requerente como o seu marido e pai da criança são titulares legítimos de gozo deste direito, não carecendo de apresentar quaisquer tipos de provas documentais dos respetivos empregadores para que o exercício dessa prerrogativa lhes seja deferido.

**2.27.** O quarto argumento aventado pelo empregador continua a improceder para os efeitos em análise, uma vez que é o próprio legislador que refere que sobre aquele impende o dever de proporcionar aos/às trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação trabalho/família - cf. artigo 127.º/3 do CT

**2.28.** Mais refere o mesmo diploma legal que é também dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação – cf. artigo 212.º/2/b) do CT – pelo que não faz sentido algum queixar-se de limitação de poderes de direção. Tanto mais que a requerente dá uma amplitude horária de 12 horas para que lhe seja definido um horário de trabalho que compreende 7 ou 8 horas de trabalho diário, por forma a perfazer o tal PNT de 36 horas semanais.

**2.29.** O quinto e último argumento, à semelhança dos demais, improcede já que, a parte que interpreta erradamente o conceito de horário flexível não é a trabalhadora, mas o empregador.

**2.30.** Na verdade, aquilo que o legislador prevê para que um pedido de horário flexível

seja válido são três requisitos muito simples: a definição do período em que o/a requerente quer prestar serviço; o tempo por que esse período deve valer dentro do limite do 12.º aniversário da criança mais nova que esteja sob o seu cuidado; e a declaração, de autoria própria, de que o/a requerente vive com essa mesma criança em comunhão de mesa e habitação.

**2.31.** Quaisquer outras pré-condições que se enunciem não passam de efabulações, pelo que é legítimo à trabalhadora pedir para trabalhar apenas em determinados dias, como seria legítimo requerer uma certa hora para almoçar ou um determinado turno já pré-existente e praticado na organização.

**2.32.** Como já foi referido no ponto 2.20., o pedido da trabalhadora reúne todos os requisitos legais constantes dos artigos 56.º e 57.º do CT. Está bem feito, não lhe faltando nada, do ponto de vista legal.

**2.33.** Em nenhum dos argumentos aventados o empregador foi capaz de demonstrar, quer a insubstituibilidade da trabalhadora, quer as exigências imperiosas do funcionamento da organização que justificariam a intenção de recusa ao pedido da requerente – cf. artigo 57.º/2 do CT

**2.34.** Sem apensar quaisquer documentos ao processo, desconhece-se também quantas pessoas exercem as mesmas funções profissionais que a requerente e que horários são praticados na organização, sendo essa – repita-se – prerrogativa do empregador, a quem cabe provar por que motivo uma trabalhadora especialmente protegida por lei não poderia gozar de um direito que lhe é legitimamente atribuído.

**2.35.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### **III – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., 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 que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 09 DE JUNHO DE 2021,  
COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO  
EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO  
PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE  
VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS  
ANEXA À MESMA ATA.**