

## **PARECER N.º 531/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 nº CITE-FH/2703/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 08.10.2021, 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 funções naquela organização.

**1.2.** A 11.09.2021, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve: (tradução livre da jurista relatora do parecer, uma vez que o pedido nos chegou em espanhol)

*«XXX [...], trabalhadora na empresa XXX [...] com a função de Operadora de Call Center, por ter a seu cargo um menor de idade de 20 meses, vem por este meio requerer a mudança de horário de trabalho para poder conciliar a sua vida familiar e laboral, ao abrigo da lei.*

*Como justificativo da necessidade de mudança de horário, junto anexo cópia do horário da guarda do menor, sendo indiferente o horário de trabalho que a empresa me possa dar, desde que o mesmo termine até às 19 horas e não inclua fins de semana [...].»*

**1.3.** Via postal, em 29.09.2021, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa à trabalhadora nos termos abaixo transcritos:

*«Acusamos a receção da sua comunicação datada de 11 de setembro de 2021, através da qual V. Exa. solicita, apesar de não o referir expressamente, a aplicação do regime de horário de trabalho flexível, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.*

*Na comunicação apresentada, V. Exa. requer a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, em concreto, que a jornada de trabalho termine antes das 19 horas e que não inclua a prestação de trabalho ao fim de semana.*

*O pedido não se encontra concretizado quanto ao prazo previsto para a aplicação do*

*regime de horário de trabalho flexível, limitando-se V. Exa. a referir que tem a seu cargo na qualidade de progenitora um menor de 20 meses de idade.*

*Atenta a solicitação acima exposta, informamos o seguinte:*

*(1) Nos termos do artigo 56.º/1 do Código do Trabalho [...];*

*(2) Para o exercício deste direito, estabelece o artigo 57.º/1 do Código do Trabalho que [...];*

*(3) Não obstante o disposto nos números anteriores, o exercício de tal direito pode ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*Com efeito:*

*(4) Como é do conhecimento de V. Exa., a XXX é uma empresa que tem por objeto social:*

*Centros de receção de chamadas (CALL CENTER) de clientes, nomeadamente para resposta a pedidos, fornecimento de informações, tratamento de reclamações, apoio comercial; centros de emissão de chamadas de clientes, nomeadamente para informações sobre mercados, para estudos de mercado, verificação de endereços, vender, promover ou encontrar comprador para bens ou serviços a potenciais clientes, sondagens de opinião; utilizando operadores, distribuição automática de chamadas, sistemas de resposta interativa de voz e outros métodos similares; prestação de serviços e consultoria de marketing e técnicas de venda, especialmente por telefone; prestação e exploração e serviços de informação telefónica sobre números de assinantes, serviços de valor acrescentado de qualquer tipo ou natureza, e, para estes fins, realizar o projeto, instalação, conservação, melhoria, interconexão, gestão e administração ou qualquer outra atividade ou serviço de telecomunicações respeitante ao suporte de todos os tipos de redes, linhas, equipamentos, sistemas, infraestruturas e serviços de telecomunicações; projetar, compilar, realizar e prestar informações sobre manutenção de suportes lógicos de informação (software); prestação de serviços de gestão a terceiros; atividades de estudos de mercado em vários domínios, com o objetivo de promover as vendas e o desenvolvimento de novos produtos, incluindo análises estatísticas de resultado e sondagens. Inclui a realização de inquéritos de opinião sobre questões políticas, económicas e sociais; comércio a retalho em que se oferece ao consumidor a possibilidade de encomendar pelo correio, telefone, televisão ou outro meio de comunicação, os bens ou serviços divulgados através de catálogos, revistas, jornais, impressos, ou quaisquer outros meios gráficos ou audiovisuais. Inclui comércio a retalho e leilões, via Internet; serviços de informação por telefone, computador; pesquisa de informação por contrato ou por conta de terceiros; recortes de jornais e imprensa;*

- (5) *Com vista a atingir o escopo da sua atividade, a XXX celebrou com V. Exa., em 23 de julho de 2021 (há apenas dois meses,) um contrato de trabalho a termo incerto e a tempo parcial, no qual V. Exa. se obrigava a prestar a atividade de Operadora Call Center;*
- (6) *O contrato foi celebrado face às necessidades extraordinárias e temporárias da XXX, na sequência do contrato comercial celebrado com a empresa XXX, e que, no caso de V. Exa., consiste na atenção e gestão de primeiro nível de todas as interações com clientes residenciais e canal de vendas da marca XXX, veja-se cláusulas do contrato de trabalho celebrado em 23 de julho de 2021 (“contrato de trabalho”);*
- (7) *No contrato celebrado como V. Exa., sabe foi acordado que o período normal de trabalho era de 30 horas/semanais, 6 horas por dia, de segunda-feira a domingo, nos termos do horário de trabalho a determinar pelo Empregador, podendo o Empregador, para esse efeito, estabelecer horários fixos, horários flexíveis ou horários por turnos (“cláusula 2 do contrato de trabalho”);*
- (8) *Sendo certo que, a possibilidade de definir horários por turnos, foi condição essencial para a celebração do contrato;*
- (9) *Aliás, basta atender à atividade da XXX, às funções a desempenhar, bem como ao motivo que originou a contratação de V. Exa., para facilmente se compreender que definição dos horários em regime de turnos foi e continua a ser condição essencial do contrato celebrado;*
- (10) *Assim, o horário estabelecido e praticado era de segunda-feira a domingo, das 16 às 22 horas.*
- (11) *Horário que foi aceite por V. Exa., apesar de já nessa altura ter a seu cargo um menor de 20 meses de idade;*
- (12) *Em 16 de agosto de 2021 (um mês após a celebração do contrato de trabalho) foi celebrado uma adenda ao contrato de trabalho mediante a qual o período normal de trabalho de V. Exa. passava de 30 horas/semanas para 40 (quarenta) horas por semana, 8 (oito) horas por dia, de segunda-feira a domingo, nos termos do horário de trabalho a determinar pelo Empregador, podendo o Empregador, para esse efeito, estabelecer horários fixos, horários flexíveis ou horários por turnos (“Adenda a contrato de trabalho”);*
- (13) *Apesar do período normal de trabalho ter aumentado, as restantes condições essenciais do contrato (trabalho se segunda a domingo, em horários por turnos mantiveram-se sem qualquer oposição da sua parte);*
- (14) *Deste modo, o horário estabelecido e praticado a partir de 16 de agosto era de segunda-feira a domingo, das 16 às 24 horas.*
- (15) *É, pois, com bastante estranheza que, decorridos apenas 2 meses desde a celebração do contrato de trabalho, e decorrido um mês da celebração da Adenda ao contrato de trabalho, sem que exista qualquer facto superveniente que não fosse já do*

- seu conhecimento, rececionemos este pedido de flexibilização de horário de trabalho;
- (16) Ora, como já referimos a definição do horário de trabalho foi uma condição essencial para a celebração do contrato de trabalho com V. Exa;
- (17) Com efeito, a distribuição das chamadas recebidas é irregular dependendo de situações não controláveis como períodos de faturação, incidentes em aplicações ou mesmo os feriados existentes nos diferentes países de origem dos clientes XXX;
- (18) Por esse motivo, é absolutamente inviável definir o horário de trabalho que não contemple o fim de semana;
- (19) Assim como, o volume de chamadas recebidas após as 18 horas é exponencialmente mais alto que nos restantes horários e por esse motivo foi celebrada a adenda ao contrato de trabalho de modo a prorrogar a jornada de trabalho de V. Exa. até as 24 horas, cobrindo-se desse modo as necessidades da empresa;
- (20) Por outro lado, o turno da manhã está superdimensionado e não é viável assumir um volume maior de horas por não haver chamadas suficientes, motivo pelo qual é inviável alterar o horário de V. Exa. para esse turno;
- (21) Tendo V. Exa. desde a sua contratação, em dois meses aceite por duas vezes um horário de segunda a domingo no turno acordado,
- (22) Não sendo, de todo, viável adequar os turnos ao que é solicitado, face às necessidades da empresa como acima explicado;
- (23) A tudo o referido, acresce o facto de a XXX ter atualmente o número de trabalhadores suficientes afetos ao turno da manhã, não necessitando de mais trabalhadores para esse turno, estando este número consolidado;
- (24) Como tal, a flexibilização de horário agora solicitada por V. Exa. apresenta-se impossível, por não ser necessário à XXX aumentar o número de trabalhadores afetos ao turno da manhã nem ser racional ou corresponder a critérios de gestão económica fazê-lo, uma vez que:
- (a) Em face do horário de funcionamento do Cliente da XXX e o volume de chamadas que o mesmo origina a partir das 18 horas, a XXX tem a obrigação legal e contratual de assegurar tais serviços, obrigação essa que levou à contratação de V. Exa., com a definição do horário de trabalho nos termos em que o foi, enquanto condição essencial da contratação;
- (b) O horário pretendido por V. Exa. não é móvel ou rotativo, mas sim fixo, porquanto V. Exa. apenas pretende desempenhar a sua atividade profissional até as 19 horas de segunda a sexta-feira;
- (c) O horário pretendido por V. Exa. corresponde, assim, ao turno da manhã, afastando a execução dos demais turnos;
- (d) O turno da manhã encontra-se completamente preenchido, sendo assegurado por 13 trabalhadores/as, número que é suficiente para o volume de trabalho que aquele horário

compreende;

*Por tudo o atrás exposto, informamos a não aceitação pela XXX do pedido de V. Exa. quanto à prestação de trabalho em regime flexível nos termos solicitados».*

**1.4.** Em 01.10.2021, pela mesma via, a trabalhadora realizou a sua apreciação nos seguintes termos:

*«[...] (3) Se a definição do horário em regime de turnos é uma condição essencial para celebrar o contrato, esta parte não solicita a modificação dessa condição nem pretende violá-la, apenas solicita a modificação do turno inicialmente atribuído, estabelecido entre as 16 e as 22 horas, e que foi posteriormente alargado das 16 às 24 horas.*

*(4) Esta parte aceitou o turno noturno porque, no momento da celebração do contrato e da Adenda, um familiar assumia total responsabilidade pelo cuidado do bebé de 20 meses durante meu horário de trabalho. Foi precisamente isso que me permitiu exercer a minha função no turno que foi atribuído, nas mesmas condições que qualquer colega que não tenha menores sob os seus cuidados, sendo que eu já tinha direitos reconhecidos por lei que não utilizava para não incomodar ninguém, e porque consegui garantir que a criança fosse cuidada durante o meu turno de trabalho.*

*(5) O que precede não significa que, por motivo imprevisto, não possa fazer uso dos meus direitos legalmente consolidados. Qualificar como estranheza que uma trabalhadora com um menor de 20 meses a seu cargo peça para conciliar a vida familiar e laboral, quando este é um direito reconhecido por lei, é uma resposta um tanto inadequada. Além disso, a empresa decide especular sobre a minha vida pessoal, alegando que «não existe fato superveniente que não fosse já do seu conhecimento». O Código do Trabalho não indica que devo justificar ou provar que aspeto da minha vida pessoal me obriga a solicitar um pedido de flexibilização do horário de trabalho para além do facto de «viver em comunhão de mesa e habitação» com um menor de 12 anos. Sendo esta resposta da empresa absolutamente arbitrária, informo que o motivo pelo qual estou a enviar um pedido de prestação de trabalho em horário flexível não é outro senão o facto de que o familiar quem cuidou a criança com menos de 20 meses, muda-se neste mês de outubro para residir noutra país por um motivo de saúde detetado em setembro, sendo, reitero, totalmente repreensível que tenha de revelar a vida privada de um familiar para solicitar um direito que me pertence sem maiores explicações.*

*(6) Se esta parte pretende cumprir o horário de trabalho no turno da manhã e nos dias de semana, é justamente porque a instituição escolar onde consegui matricular o menor de 20 meses tem um determinado horário de abertura que é invariável, o qual foi encaminhado à empresa.*

*(7) Quanto às necessidades do serviço que presto como trabalhadora, e que esta parte*

*compreende, a empresa alega que não necessita de mais trabalhadores para o turno da manhã, mas não vem acompanhada de quaisquer dados que o comprovem e a recusa do pedido de flexibilização do trabalho apenas se fundamenta em palavras, o que pode implicar que a recusa seja objetiva ou não. Prova disso é que a empresa indica que a partir das 18 horas é quando o volume de chamadas aumenta. Na verdade, o volume de chamadas que percebo entre as 16 e as 20 horas é o mesmo, a partir daí, o volume de chamadas é bem menor, e, entre as 22 e 24 horas o volume de chamadas é baixo, tendo havido períodos de inatividade de até 20 minutos de duração. Qualquer turno de trabalho tem picos e menor atividade, portanto, não há aumento contínuo de chamadas a partir das 18 horas, até ao encerramento do serviço.*

*(8) A empresa informa que possui 13 trabalhadores no turno da manhã e que não precisa de mais trabalhadores nesse intervalo de tempo. Esta parte oferece a redução da jornada de trabalho voltando ao contrato de 30 horas semanais se for possível e dependendo das necessidades do serviço, modificar o meu horário. Não existe instituição escolar com horário de funcionamento até à meia-noite, e não é financeiramente viável para mim contratar uma pessoa que possa cuidar do menor até aquela hora da noite.*

*(9) Envio este documento para o endereço indicado na carta recebida como apreciação da intenção de recusa do pedido de prestação de serviço em regime de horário flexível, aguardando ou encaminhando para «apreciação por entidade competente em área de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, dos fundamentos da intenção ou de contestação da apreciação do trabalho», nos termos do artigo 57º/5 do Código do Trabalho».*

**1.5.** Ao processo, o empregador juntou o contrato de trabalho e respetiva adenda a que alude na intenção de recusa.

## **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 menor de 12 anos trabalhar em 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 (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 fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da organização ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também

por escrito, a sua decisão. A inobservância deste prazo resulta na aceitação do 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 – cf. artigo 57.º/7 do CT

**2.10.** Esclarecendo o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, é «aquele 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 fazer até seis horas consecutivas de trabalho 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/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade 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 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 contenha dentro do período de funcionamento da organização.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores 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 e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora pede horário flexível com saída «até às 19 horas», excecionando fins de semana.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável a menor de 20 meses.

**2.18.** Sem referir prazo para que o pedido perdure, é entendimento unânime desta Comissão que o faz pelo limite máximo legal, i.e., até ao 12.º aniversário da criança – cf. artigo 56.º/1 in fine do CT

**2.19.** A requerente afirma ainda que mora com o bebé em comunhão de mesa e de habitação – a isso faz menção quando refere que «junta cópia do horário de funcionamento da guarda do menor» - cf. 2.º parágrafo do pedido

**2.20.** Assim, de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, à partida, reunidos e cumpridos, incluindo o PNT.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta em motivos não enquadráveis, quer em exigências imperiosas do funcionamento da organização, quer na insubstituibilidade da trabalhadora, únicas razões admissíveis por lei para indeferir o pedido – cf. artigo 57.º/2 do CT

**2.22.** Ainda assim, passar-se-ão a escamotear os motivos aventados pelo empregador para melhor se compreender por que razões improcede a intenção de recusa (IR).

**2.23.** Em primeiro lugar, é completamente indiferente o que diz o contrato e/ou a sua adenda, uma vez que estes documentos conformam lei geral e os direitos de parentalidade são direitos especiais, prevalecendo – portanto – na hierarquia legislativa.

**2.24.** Adiante se realce que são inadmissíveis as considerações que o empregador tece a propósito da tempestividade com que a requerente faz o pedido, insinuando que esta fingiu não ter qualquer restrição horária até ter contrato a tempo inteiro assinado para depois solicitar o gozo de um direito de parentalidade que lhe assiste.

**2.25.** Com efeito, a vida pessoal e familiar da trabalhadora é privada, e – como tal – não é da conta do empregador, a quem só deve importar o desempenho profissional daquela.

**2.26.** Toda e qualquer ingerência na vida privada da trabalhadora é profundamente condenável e passível de conformar eventual assédio moral no trabalho, com todas as consequências legais daí advenientes.

**2.27.** Como referido no ponto **2.20.**, o pedido da trabalhadora reúne todas as condições legalmente exigíveis, só podendo o empregador recusá-lo invocado um ou ambos os motivos constantes do n.º 2 do artigo 57.º do CT.

**2.28.** Prática que, repita-se, o empregador não teve.

**2.29.** Após ingerência indevida na esfera privada da trabalhadora, o empregador invoca que, dado o objeto da sua atividade, é fundamental que o trabalho por turnos se mantenha 24/7 – embora não, obviamente, sempre com os/as mesmos/as trabalhadores/as.

**2.30.** Chega até a referir que tem 13 pessoas afetas ao turno da manhã – o pretendido pela requerente – mas não menciona quantas tem a laborar no turno da noite nem, eventualmente, a tempo parcial. E também não apensa ao processo quaisquer documentos que nos permitam aferir essa informação.

**2.31.** Em paralelo, o empregador tece considerações sobre picos de atividade, mas tal

não passam de meras especulações, uma vez que nenhum documento foi apenso ao processo que confirme tais dados.

**2.32.** Quando, por um lado, o empregador diz que o turno da manhã já tem pessoas suficientes, não carecendo de mais, parece olvidar que a requerente não é uma trabalhadora qualquer, mas que – enquanto cuidadora de um menor de 12 anos – se encontra especialmente protegida por lei, donde, pode e deve ser trocada de turno com alguém que não esteja na mesma situação.

**2.33.** Sobre a pretensão da requerente, para trabalhadores/as que laborem por turnos, e tendo em conta o objetivo da flexibilidade horária, fixar-lhes um turno é a única forma de conciliar o trabalho com a família. Donde, para o efeito considera-se este pedido um efetivo horário flexível.

**2.34.** Desde que exista um turno praticado e praticável na organização, a lei nada mais obriga para que pedidos deste tipo, realizados por trabalhadores/as por turnos, sejam viáveis.

**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 a mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do CT, em conformidade, com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da CRP.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, EM 27 DE OUTUBRO DE 2021**