

## PARECER N.º 180/CITE/2022

**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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 519-FH/2022

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE rececionou em 16.02.2022 a carta datada e registada a 14.02.2022, da entidade empregadora ..., o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de ... da entidade supra identificada.

**1.2.** A trabalhadora por email, datado e remetido em 17.01.2022, apresentou pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos a seguir transcritos:

*“(...)Eu, ....., a exercer funções de ... que V.ª Ex.ª superiormente gere, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V.ª Ex.ª que me seja atribuído **um regime de horário de trabalho flexível**, já a partir do dia **31 de Janeiro** de 2022, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos.*

*Esta necessidade prende-se com o facto do meu marido, pai da minha filha, trabalhar por turnos, numa matriz horária de 24 horas, rotativa a cada 10 dias, motivo pelo qual venho solicitar a V. Ex.ª que, sempre que o meu marido se encontrar a trabalhar do turno 16-24, o meu horário de trabalho não se prolongue para além das 18H30, no sentido de poder ir buscar a nossa filha à creche e ficar com a mesma por o pai se encontrar a trabalhar. Esta alteração no horário de trabalho, poderá ocorrer entre 4 a 6 dias por mês, que com a devida antecedência me responsabilizo a informar.*

*Como é do seu conhecimento, os últimos 2 anos não tem sido nada fáceis para nós, no que diz respeito a ir buscar a nossa filha à creche, recaindo essa responsabilidade quase exclusivamente no meu marido, o qual tem gasto quase todos os dias de férias, o banco de horas, bem como ter efetuado trocas de serviço com os seus colegas de trabalho, o que solucionou este problema inicialmente, tomando-se inoportável para o futuro, motivo pelo qual venho só agora requer junto de V. Ex.ª o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, salientando mais uma vez que*

serão somente 4 a 6 dias por mês, sendo que em Fevereiro a alteração horária corresponde aos dias 01, 10, 11 e 21 de Fevereiro.

Por fim declaro que a menor vive em comunhão de mesa e habitação com a requerente. (...)"

**1.3.** Por email, datado e remetido em 7.02.2022, a entidade empregadora proferiu a intenção de recusa, nos termos que a seguir se reproduzem:

*" (...) Na qualidade de sócio gerente da firma supracitada, venho por este meio responder ao pedido por si formalizado no dia 17 de Janeiro, para o e-mail (...) do qual tive conhecimento apenas no dia 25 de janeiro após encaminhamento, por si, do mesmo para o email (...)*

*No e-mail infra indicado solicita que lhe seja atribuído um horário flexível de trabalho, já a partir do dia 31 de janeiro seguinte às datas acima referidas, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos.*

*No pedido formalizado refere ainda que esta alteração de horário de trabalho poderá ocorrer entre 4 a 6 dias por mês, com o mesmo a terminar às 18:30h.*

*Não obstante a pertinência do pedido por si formulado, que reconheço, venho por este meio informar que a empresa se encontra numa situação que a impede de dar provimento ao mesmo, pelos seguintes motivos:*

- 1. Pela forma como os turnos se encontram organizados e tendo em conta o horário de abertura ao público que a empresa pratica, não é possível organizar este horário flexível de trabalho no final do seu turno. Apenas seria possível essa prática no início do turno, uma vez que existe sobreposição de horários com a colega da receção do turno da manhã. Através do pedido por si formulado, entendo que esta opção não lhe é viável.*
- 2. Para dar provimento ao pedido formulado, seria necessário contratar uma terceira ... para garantir as horas de trabalho a partir do horário solicitado, 18:30h.*
- 3. Desde há uns meses que a empresa se encontra em grandes dificuldades financeiras, que tem motivado alguns atrasos no pagamento dos salários dos seus trabalhadores e outras responsabilidades.*
- 4. Ora a contratação de uma terceira ... a tempo parcial representaria uma despesa extra que a empresa não conseguiria suportar e que iria agravar a atual situação financeira.*
- 5. Apenas considero possível a compensação de horas por parte das colegas profissionais do exercício físico, nos dias em que as mesmas declarem que tal prática de horário seja possível e enquanto a presente situação pandémica estiver ativa no nosso país.*

*Pelos motivos atrás descritos, venho por este meio informar a trabalhadora ... que o pedido por si formulado a 17 de Janeiro e do qual tive conhecimento a 25 de janeiro é Indeferido.*

*Apresento ainda a seguinte sugestão, se for do seu interesse analisar, de poder solicitar o trabalho a tempo parcial. Esta modalidade de trabalho não iria acarretar custos adicionais à empresa. (...)"*

**1.4.** Por email enviado em 09.02.2022, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, que se reproduz:

*“(...) Bom dia, acuso a recepção de indeferimento relativo ao meu pedido de horário de trabalho flexível, não podendo deixar de reparar que deixou passar o prazo previsto por Lei, para responder, 20 dias, isto porque;*

*1. No passado dia 17 Janeiro de 2020, enviei a V. Ex.<sup>a</sup> o email infra, para o endereço de correio eletrónico institucional a., email do qual me são enviados os recibos de vencimentos entre outros documentos institucionais;*

*2. Por não ter obtido qualquer resposta reforcei a comunicação no dia 25 de Janeiro de 2022, para o email ...;*

*3. De salientar que "...” é a designação comercial por qual o ... é conhecido;*

*4. Não obstante, V. Ex.<sup>a</sup>, no dia 27/01/2022, pelas 14:30, no local de trabalho, na presença das colaboradoras, ..., ..., ..., confrontou-me com a sua opinião sobre este assunto e após se ter justificado por diversas formas, acabou apenas por sugerir como única solução eu procurar outro trabalho;*

*5. De salientar que já no fim do ano transacto a colaboradora ..., sua representante em sua ausência, havia sugerido o mesmo, ..."que como não conseguia cumprir com o horário laboral, para o qual havia sido contratada, deveria procurar outro trabalho"...*

*6. Assim não consigo perceber como V. Ex.<sup>a</sup> deixou passar o prazo de resposta, visto ter demonstrado desde logo a sua intenção de recusa ao meu pedido;*

*7. Relativamente à sua sugestão de trabalho em tempo parcial, esta opção não me é viável, uma vez que, teria uma perda considerável de rendimento e se actualmente a auferir o ordenado mínimo nacional vivo com dificuldades, caso aceitasse esta opção iria deteriorar consideravelmente a minha condição socioeconómica;*

*8. Saliento ainda que estou perfeitamente adaptada ao meu trabalho, que possuo as aptidões necessárias ao desempenho das minhas funções e que continuarei a desempenhar as minhas tarefas com o maior brio profissional, como tenho vindo a fazer nos últimos anos, inclusive a desempenhar outras funções, como angariação de antigos clientes, no tempo em que o horário está sobreposto com a colaboradora A., entre outras tarefas;*

*Por último reitero a necessidade de ter horário flexível, que V. Ex.<sup>a</sup> deixou passar os prazos de resposta e ainda que não tenho intenção de abandonar o meu posto de trabalho.(...)”*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

*“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (…)”.*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(…) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

**2.3.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.4.** 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”.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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).

**2.7.** 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”.

**2.8.** 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.

**2.9.** Na esfera do Direito Nacional, no artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “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.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, 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; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subseqüentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º. 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que

reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

**2.20.** A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar 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 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>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

**2.22.** A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

**2.23.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

**2.24.** Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

**2.25.** Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares ou, então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da

---

<sup>1</sup> Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

<sup>2</sup> Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)



igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

**2.26.** Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

**2.27.** No pedido efetuado pela requerente, a trabalhadora solicita à entidade empregadora que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho/a menor de doze anos. Declarando que essa necessidade prende-se com o facto do o marido, pai da filha, trabalhar por turnos, numa matriz horária de 24 horas, rotativa a cada 10 dias, motivo pelo qual solicita que, sempre que o marido se encontre a trabalhar do turno 16-24, o seu horário de trabalho não se prolongue para além das 18H30, no sentido de poder ir buscar a filha à creche e ficar com a mesma por o pai se encontrar a trabalhar. Essa alteração no horário de trabalho, poderá ocorrer entre 4 a 6 dias por mês, que com a devida antecedência se responsabiliza a informar.

**2.28.** Ora, da análise do processo, resulta que o pedido da trabalhadora é omissivo no que respeita à indicação do horário flexível, na medida em que não menciona, em concreto, as horas de início e termo do período normal de trabalho que pretende e que melhor lhe permita fazer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, indicando só que pretende que o seu horário de trabalho não se prolongue para além das 18H30 sempre que o marido se encontre a trabalhar do turno 16-24h, no sentido de poder ir buscar a filha à creche e ficar com a mesma por o pai se encontrar a trabalhar.

**2.29.** A indicação do horário pretendido constitui um elemento essencial do pedido de horário flexível, cuja inobservância inviabiliza a autorização do pedido de horário. Assim, não basta à trabalhadora indicar que pretende que o seu horário de trabalho não se prolongue para além das

18H30 sempre que o marido se encontre a trabalhar do turno 16-24, porquanto tal circunstância não permite conhecer com exatidão qual o horário flexível efetivamente pretendido por não indicar as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Desconhece-se assim, o seu horário e se o seu pedido respeita o seu período normal de trabalho ou se é enquadrável na amplitude dos turnos que lhe possam ser atribuídos.

**2.30.** Na formulação do horário flexível, a requerente deverá dar a conhecer através da forma como indica o seu horário se, pretende um horário flexível *stricto sensu*, com uma componente fixa e uma componente móvel ou se pretende um horário flexível, que na sua execução seja fixo, prescindido das componentes móvel e fixa.

**2.31.** Acresce, ainda, que o pedido formulado deverá ter em atenção os requisitos legais exigíveis, supra mencionados nos pontos 2.13, 2.18 e 2.19, nomeadamente, fazer o pedido de horário flexível ao empregador com a antecedência de 30 dias e indicar o horário pretendido e o prazo em que pretende usufruir do direito à atribuição do horário flexível (dentro do limite aplicável - filho menor de 12 anos), nos termos previstos no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.32.** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56º e 57º do CT, por não conter uma proposta de horário de trabalho e por não respeitar os requisitos legais.

**2.33.** Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da entidade empregadora fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

**2.34.** Sem prejuízo do exposto, pode a trabalhadora, caso assim o pretenda, apresentar novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

**2.35.** 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.

### **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 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 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, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**3.3.** Sem prejuízo de eventual acordo celebrado entre as partes, a trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, com respeito pelo período normal de trabalho e pela organização dos tempos de trabalho no local onde exerce funções.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MARÇO DE 2022, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN) E DA UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES (UGT), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**