

PARECER N.º 347/CITE/2022

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
Processo n.º CITE-FH/1450/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 29.04.2022, via eletrónica, 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 de Vigilante nesta organização.

1.2. A 01.04.2022, via CAR, deu entrada na entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível do trabalhador supra identificado conforme a seguir se transcreve:

«[...] ..., [...], venho por este meio solicitar a V. Exa. que me seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível ao meu filho menor de 12 anos, pelo período de 10 anos, [...] com os seguintes horários de trabalho:

- Das 6 às 14horas (tarde);*
- Das 7 às 15horas (tarde);*
- Das 8 às 16horas (tarde).*

[...] Declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e de habitação com o requerente».

1.3. Em 20.04.2022, pela mesma via, o empregador remeteu a sua intenção de recusa ao trabalhador, nos seguintes termos:

«Com referência ao seu pedido de trabalho em horário flexível, nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho, o qual nos mereceu a melhor atenção, cumpre considerar os seguintes condicionantes:

- 01. [...]*
- 02. [...]*
- 03. [...]*

04. [...]

05. Nomeadamente, e sem intuito exaustivo, a segurança privada caracteriza-se por:

a. a profissão de segurança privado, nas suas diversas especialidades previstas [...], incluindo a especialidade de Vigilante, esta sujeita à obtenção de título profissional/ cartão profissional, emitido pela ... após frequência de formação profissional específica e verificação do cumprimento dos requisitos enumerados [na lei];

b. a atividade de vigilância (cujo desempenho corresponde à especialidade de Vigilante) caracteriza-se [...] pela organização do trabalho em turnos rotativos de 8 ou mais horas de trabalho consecutivo, em todos os dias do ano, com dispensa de intervalos de descanso;

c. é desempenhada nas instalações dos clientes do Grupo, de acordo com as especificações estabelecidas pelos clientes;

d. os postos operacionais ocupados pelos vigilantes, são individuais, ou seja, cada vigilante desempenha, isoladamente, as respetivas funções, sem estar acompanhado fisicamente;

e. os postos operacionais têm de estar permanente e ininterruptamente guarnecidos por um vigilante, estando vedado ao vigilante abandonar o seu posto de trabalho enquanto não se encontrar devidamente substituído.

A. Quanto à invocação de horário flexível:

01. O trabalhador ... requereu ao Grupo a atribuição de horário flexível, nos termos [da lei];

02. E o n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho (CT) estabelece que [...]

03. Acrescentando, o n.º 3 do mesmo artigo, que [...]

04. Sucede que, presentemente, o Trabalhador exerce as funções inerentes à especialidade de vigilante nas instalações do cliente ...;

05. Neste seu posto de trabalho, o Trabalhador integra a equipa de um dispositivo/posto de vigilância, que funciona em todos os dias do ano, encontrando-se o trabalho organizado em turnos rotativos, da meia-noite às 8 horas, das 8 às 16 horas. E das 16 horas à meia-noite.

06. Por regra, ocorre a rotação (mudança) do turno após cinco ou seis dias de trabalho consecutivos e subsequente gozo das folgas em que, cada vigilante, no final do respetivo turno, após cumprir oito horas consecutivas de trabalho, e sucessivamente rendido pelo colega, sendo absolutamente proibido ao trabalhador vigilante abandonar o seu posto de trabalho (deixando este deserto) sem que se encontre devidamente substituído pelo colega que o rende;

07. Assim, a equipa do posto de vigilância que o Trabalhador integra é composta por mais três outros vigilantes, trabalhadores em tempo inteiro, dois dos quais também com filhos menores (tal como o Trabalhador requerente), e um terceiro com 62 anos de idade,

cujas vidas pessoais e familiares não podem ficar subordinadas a conveniência e exclusivo interesse da vida familiar do Trabalhador requerente, uma vez que se encontram, todos, em total igualdade de circunstâncias;

08. Do que ficou exposto, facilmente se alcança a total impraticabilidade e incompatibilidade do horário flexível na atividade da segurança privada prosseguida pela Grupo e, muito concretamente, no posto de trabalho que o Trabalhador ocupa, dado ser pura e simplesmente impossível (quer no plano pratico e operacional, quer no plano legal) a qualquer trabalhador vigilante que deva substituir ou render o Trabalhador, ficar sujeito a permanente incerteza e desconhecimento de quando (isto é, a que hora) irá ser rendido pelo Trabalhador, e quando irá substituir ou render o Trabalhador, e assim iniciar a sua jornada de trabalho;

09. Não há como operacionalizar, na atividade operacional de segurança privada, um horário flexível tal qual se encontra previsto [na lei], por exigir que o colega vigilante que renda o Trabalhador requerente, ou que por este seja rendido, esteja em permanente prevenção (e incerteza), à espera que o Trabalhador requerente o informe que vai iniciar, ou terminar, o trabalho;

10. Alias, a mesma razão é aplicável a esta Empresa, que ficaria impedida de cumprir cabalmente as suas obrigações legais como entidade empregadora, desconhecendo quando, ao certo, o Trabalhador iniciaria ou terminaria o seu turno, nem como, ou por quem, seria substituído nos respetivos períodos de flexibilidade, impedindo por complete qualquer planeamento do serviço de vigilância, ademais porque o Trabalhador não exerce as suas funções nas instalações do Grupo, mas em instalações exteriores [...], e obrigando o Grupo a recorrer a trabalho suplementar por parte de colegas em gozo de folga que eventualmente se mostrassem disponíveis para o efeito, o que implicaria um inoportável aumento de custo de prestação de serviço para o Grupo;

11. Assim, tanto o horário flexível requerido pelo Trabalhador, tal qual o regime de horário flexível se encontra enunciado no artigo 56.º do CT implica uma permanente dúvida e incerteza sobre a hora de início e de termo da prestação de trabalho do Trabalhador, não só por parte dos colegas vigilantes [...], como também da própria entidade empregadora, que ficaria impedida de organizar o horário de trabalho contratualizado com o seu cliente, o que se configura sobremaneira inaceitável e mesmo ilegal.

8- Quanto ao pedido de horário fixo:

1.1. Sem prescindir do que no antecedente ficou dito, cabe referir que o Trabalhador alega pedido de horário flexível, mas, na verdade, pretende o oposto, ou seja, pede um horário fixo;

1.2. Ou seja, o Trabalhador, utiliza como pretexto a previsão legal de horário flexível do artigo 56.º do CT para solicitar um horário fixo, diurno, o que é uma realidade totalmente diferente do horário flexível, não tendo qualquer previsão ou apoio legal;

1.3. Sendo por demais evidente que, por não ter o mínimo enquadramento na previsão do artigo 56.º do CT, não pode o pedido de horário fixo do Trabalhador ser sustentado no invocado dispositivo legal, nem ser deferido;

2.1 Acresce ainda a este propósito lembrar, na sequência do que foi já referido no ponto A-07 supra, que a equipa do posto de trabalho do Trabalhador integra também outros vigilantes que têm igualmente filhos menores, e têm a sua disponibilidade de horários de trabalho limitada e condicionada pela respetiva vida pessoal e familiar, nomeadamente, ..., com um filho menor, e ..., com dois filhos menores;

2.2 Sendo que também estes vigilantes, colegas do Trabalhador, igualmente por motivo de terem filhos menores, desejam horário fixo, nomeadamente, o das 8 às 16horas (ou qualquer uma das outras duas versões, das 6 às 14horas ou das 7 às 15horas) que o Trabalhador agora reivindica;

2.3. Além de que, um outro colega do Trabalhador no mesmo posto de trabalho, o vigilante ..., tem 62 anos de idade, pelo que, nos termos [da lei da Segurança Privada], preenche os requisitos necessários para não trabalhar em regime de turnos, designadamente nos turnos em período noturno (ou seja, nos da meia-noite às 8horas e das 16horas à meia-noite).

2.4. Termos em que se afigura evidente a impossibilidade de os quatro vigilantes, Trabalhador e seus três colegas, praticarem simultaneamente o mesmo turno das 8 às 16horas (ou qualquer outro dos indicados pelo Trabalhador);

2.5. Apenas a manutenção do Trabalhador requerente e colegas em iguais circunstâncias na prática da rotatividade de turnos do horário de trabalho, permitirá conciliar, em condições de inteira paridade, os interesses e direitos dos quatro trabalhadores daquele posto de trabalho, assegurando a todos uma vida familiar em igualdade de circunstâncias, sem privilegiar um trabalhador em detrimento dos outros trabalhadores, e sem que o interesse do Trabalhador requerente prepondere sobre idêntico interesse dos restantes;

2.6. Na verdade, atribuir um horário fixo ao Trabalhador requerente resultaria, necessariamente, num iníquo tratamento de favor, permitindo-lhe que beneficie do contacto e vida familiar que, conseqüentemente, passa a ser negado aos colegas, que ficam assim com a sua escala de trabalho alterada, ficando obrigados a trabalhar exclusivamente em turnos mais penosos (das 16horas à meia-noite e da meia-noite às 8horas), que acarreta maiores transtornos a nível pessoal e familiar, nomeadamente, com a limitação (para não dizer perda total) de contacto e apoio aos filhos e restante família;

2.7. De facto, como também já foi referido, não se vislumbra porque motivo os colegas do Trabalhador, nomeadamente os referenciados no ponto 2.1. e 2.3. supra, terão de prejudicar a sua vida familiar em benefício da vida familiar do Trabalhador;

3.1. *Ademais, cumpre ter presente que o Grupo não dispõe de outros postos com horários exclusivamente diurnos na área geográfica correspondente ao local de trabalho;*

3.2. *Com efeito, a vigilante ... foi mãe recentemente e encontra-se em situação de dispensa diária de duas horas para amamentação, nos termos [da lei], tendo sido necessário, para este efeito de adaptação de horário de trabalho, de ser deslocada do posto de vigilância a que estava afeta (e que era exatamente o mesmo a que o Trabalhador esta afeto), para um outro posto de vigilância;*

3.3. *Assim como os vigilantes (todos colegas do Trabalhador, nos restantes postos de vigilância do cliente) ..., com um filho menor, ..., com um filho menor do qual tem guarda partilhada, ..., com três filhos menores, e ..., com dois filhos menores, se encontram exatamente nas mesmas condições que o Trabalhador, não podendo estes, pelas razões já anteriormente apontadas, ser preteridos em favor do Trabalhador ora requerente.*

C- Ademais, e de notar que o Trabalhador nenhuma informação em concreto fornece sobre o seu contexto familiar e que incompatibilidades ou impedimentos específicos terá a mãe do seu filho que justifiquem a sua pretensão de horário fixo, motivo pelo qual improcede o pedido de horário flexível ora em apreço.

D- Quanto ao incumprimento de documentação do pedido:

[...]

O Grupo recusa o pedido de horário flexível/horário fixo formulado pelo Trabalhador».

1.4. Rececionada a intenção de recusa em 21.04.2022, o trabalhador apresentou a sua apreciação nos seguintes termos:

«Eu, ..., [...], venho por este meio reiterar o meu pedido de horário flexível, uma modalidade de trabalho consagrada no Código do Trabalho, ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º, e que visa apoiar o trabalhador com responsabilidades familiares. O meu descendente ..., nascido em 21.03.2021., vive comigo em comunhão de mesa e habitação. O pedido do regime de horário flexível surge pelo motivo de os horários que eu executo, principalmente o turno das 16horas à meia-noite, não serem compatíveis com os turnos da mãe, que trabalha em regime part-time (das 18 às 23horas), com folgas rotativas, podendo ficar com o ... até às 17horas, e chegando a casa à meia-noite, e nós não tendo qualquer tipo de ajuda familiar por também se encontrarem a exercer atividades laborais, requer que eu tenha que estar em casa a essa hora.

O horário flexível seria realizado no turno da manhã, de segunda a domingo, de acordo com a melhor conveniência para o serviço. Apesar da empresa argumentar que compromete o seu funcionamento, há pelo menos um colega que - não tendo qualquer tipo de responsabilidades parentais - usufrui desse mesmo horário, e saliento que os colegas com quem faço a troca de turnos não se opõem a que eu faça horário diurno, assegurando os outros turnos. É de lembrar que a colega se encontrava no mesmo

posto que eu, foi mãe e usufrui dos direitos parentais a que tem direito.

Em resposta ao ponto A-07, quanto ao facto de existir, no posto, outros colegas também com filhos menores, e desconhecendo eu a idade dos mesmos, saliento que o artigo 56.º e 57.º do CT abrange menores de 12 anos, sendo que o sou progenitor de um menino com 13 meses de idade. É de salientar também que o facto de o meu colega ..., com 62 anos de idade, ter direito a não fazer horário rotativo e, por opção própria optar por fazer, não me deve impossibilitar de usufruir dos direitos legais a que tenho direito, e, neste caso, sendo uma questão de necessidade [...]».

1.5. Ao processo, o empregador não juntou mais documentos, para além do já referido.

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 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.

2.6. 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 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. 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 o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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 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».

2.11. 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 de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

2.13. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em 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 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 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.

2.15. 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, o trabalhador solicita que lhe seja atribuído «um regime de horário de trabalho flexível [...] com os seguintes horários de trabalho: das 6 às 14horas; das 7 às 15horas; e/ou das 8 às 16horas», «de segunda a domingo».

2.17. O requerente fundamenta o seu pedido na necessidade de «prestar assistência imprescindível e inadiável ao meu filho, menor de 12 anos», com 13 meses de idade.

2.18. E refere, como prazo para que o pedido perdure, o limite máximo legalmente permitido, ou seja, o 12.º aniversário do filho – cf. artigo 56.º/1 do CT

2.19. A rematar o pedido, o trabalhador declara expressamente que mora com a criança em comunhão de mesa e de habitação.

2.20. Assim sendo, o pedido aparenta reunir todos os requisitos legais obrigatórios para uma solicitação deste tipo, PNT incluído.

2.21. Sucede, contudo, que assim não é.

2.22. Com efeito, dos três horários solicitados, o requerente só tem legitimidade para pedir aquele que existe e é praticado pela organização onde labora, ou seja, o turno das 8 às 16horas.

2.23. De facto, ao empregador não é exigível que crie turnos personalizados, à medida de cada trabalhador/a, para que este melhor concilie o trabalho com a família.

2.24. Feita esta ressalva, passaremos a analisar os demais argumentos invocados pelo empregador na intenção de recusa, antecipando – desde já – que todos improcedem para o efeito ora em análise. Desde logo, porque nenhum deles é reconduzível a nenhuma das razões atendível pelo legislador para recusar este tipo de pedido – cf. artigo 57.º/2 do CT

2.26. Relativamente ao princípio da igualdade, alegado pelo empregador nos pontos 7 e 8 da IR, o mesmo não é bem compreendido por este.

2.27. Isto porque o referido princípio, pedra basilar de um estado de Direito como é Portugal, significa que casos iguais merecem o mesmo tratamento. Com o pressuposto, está claro, de que as pessoas querem usufruir do direito.

2.28. Ora, pressupor que os demais colegas do requerente, pais de filhos menores de

12 anos, querem a mesma coisa, é realizar uma previsão infundada; acrescentar que existe um colega que, de acordo com a lei do setor, já estaria dispensado de realizar turnos noturnos, não é relevante para o assunto, porquanto o regime da flexibilidade horária é lei especial, tendo – portanto – prioridade sobre a lei geral, de acordo com a hierarquia legislativa.

2.29. Sobre o local onde as funções profissionais do requerente são prestadas, alegado no ponto 10 da IR, é irrelevante para o caso em apreço.

2.30. Isto porque não faz diferença alguma para o cliente quem é que está no posto de vigia em cada turno, desde que esteja lá algum/a profissional, tal como contratualizado com o empregador.

2.31. A este, a única coisa que o trabalhador solicita, é autorização para desempenhar as suas funções profissionais sempre no mesmo turno – recorde-se, das 8 às 16 horas – mantendo-se, os outros colegas, a rodar nos outros horários. Nenhum prejuízo resultará daqui para o empregador, como este alega, nem será necessário recurso a trabalho suplementar algum.

2.32. Prosseguindo para os demais argumentos invocados pelo empregador: para trabalhadores/as por turnos, a única forma de usufruírem deste tipo de regime é, como já foi explicado acima, fixar um turno de forma a que a sua vida profissional tenha a previsibilidade desejável para prestar a crianças menores de 12 anos o acompanhamento necessário. De contrário, estas pessoas seriam discriminadas de uma forma inadmissível, em face dos/as restantes trabalhadores/as.

2.33. Como também já foi referido acima, no ponto **2.20.**, o pedido do trabalhador reúne todos os requisitos legais, com a ressalva de que apenas pode praticar o horário que coincide com um turno existente na organização. Assim sendo, cai por terra o argumento invocado de que o pedido de horário fixo do trabalhador não tem qualquer base de apoio legal. A legislação citada pelo empregador aplica-se apenas aos casos em que o horário de trabalho é realizado por este – cf. artigo 56.º/3 do CT

2.34. Adiante, trazer à colação o caso de uma trabalhadora no gozo de dispensa para amamentação é despiciendo, uma vez que este é um direito absoluto, ou seja, cuja efetivação dispensa a anuência do empregador. Logo, dispensa para amamentação e trabalho em regime de flexibilidade horária não são comparáveis.

2.35. Mais se acrescente que o trabalhador não tem obrigação alguma de expor a sua vida pessoal e/ou familiar, vide, «que incompatibilidades ou impedimentos específicos terá a mãe do seu filho que justifiquem a sua pretensão de horário fixo».

2.36. Tanto que o artigo 56.º do CT é muito claro quando refere que este direito pode ser «exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos».

2.37. Finalmente, embora não menos importante, sobre o alegado incumprimento de documentação do pedido, em lugar algum dos artigos 56.º e 57.º do CT a lei refere a necessidade de juntar ao pedido seja que papel for. De novo, no ponto **2.20.** é referido que o solicitado reúne os requisitos legais.

2.38. Saliente-se, 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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, COM OS VOTOS CONTRA
DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP –
CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP –
CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 25 DE MAIO DE 2022**