

PARECER N.º 505/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º CITE-FH/2251/2022

I – OBJETO

1.1. A entidade empregadora ..., enviou à CITE, em **01 de julho de 2022**, por comunicação eletrónica, 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 assistente operacional a exercer funções no serviço de ortopedia da unidade de ...

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora no dia **09 de junho de 2022**, por comunicação eletrónica, através do qual solicita autorização para prestar trabalho em horário elaborado de segunda a sexta feira, das 09h00 às 18h00, para prestar assistência aos seus dois filhos menores, nascidos respetivamente em 02.01.2008 e 08.09.2015, com início a partir do dia 10.07.2022.

1.3. A trabalhadora não junta documentos ao seu pedido.

1.4. Por carta registada com aviso de recepção de **21 de junho de 2021**, a entidade empregadora respondeu à trabalhadora manifestando intenção de recusar o pedido, alegando abreviadamente que:

- O pedido da trabalhadora foi instruído sem quaisquer documentos, designadamente sem atestado de composição do agregado familiar e residência, e comprovativo de doença crónica ou deficiência;
- A trabalhadora presta o seu horário em regime de 40 horas semanais;
- A trabalhadora pretende um horário fixo das 09h00 às 18h00, de segunda a sexta feira, e folgas fixas aos sábados e aos domingos, pelo que não deixa à entidade empregadora qualquer margem para fixar o horário, apenas podendo esta fazê-lo quanto à hora de intervalo.
- O requerimento apresentado pela trabalhadora não configura, por isso, um pedido de horário flexível.
- Tendencialmente os dias de descanso da trabalhadora acontecem de forma rotativa, podendo calhar tanto ao sábado, como ao domingo, com a um feriado ou um dia útil, o que significa que a trabalhadora não estará sempre

alocada a trabalhar em todos os fins de semana (sábados e domingos), nem o IRCT aplicável ao sector o permite.

- Acresce que aos sábados e domingos também não se verificam as circunstâncias relativas à escola dos menores.

- A gasolinera da ... tem um período de funcionamento entre as 08h00 e as 21h00, durante todos os dias da semana.

- Em consequência do que, dos quatro trabalhadores, três têm horários rotativos entre as 07h45m e as 21h30m, durante todos os dias da semana, fins de semana e feriados inclusive, de forma a assegurar o normal funcionamento da gasolinera, preparando a abertura e realizando o fecho.

- No regime de horários rotativos, de forma a dar cobertura às necessidade da gasolinera, são praticados três horários: (1) o horário de abertura com entrada a partir das 07h45; (2) o intermédio com entrada após abertura da loja; e (3) o horário de fecho com entrada a meio da tarde e com saída até às 21h30, em regime de rotação da equipa.

- A gasolinera de ... tem, no seu quadro de pessoal de quatro trabalhadores, uma trabalhadora com regime de horário flexível cuja prestação de trabalho é realizada de segunda a sexta feira, entre as 07h45 e as 16h15, com folgas fixas aos sábados e aos domingos.

- No ano de 2020, a trabalhadora esteve de folga em 24 domingos e em 10 fins de semana.

- No ano de 2021, a trabalhadora esteve de folga em 22 domingos e em 12 fins de semana, em regime de rotação com os demais colegas.

- Se a trabalhadora tiver folgas fixas sempre aos sábados e domingos e não trabalhar entre as 07h45 e as 9h00 e entre as 18h00 as 21h30, os únicos dois funcionários que ali trabalham (sem regime de flexibilidade) seriam prejudicados tornando-se necessário o preenchimento da ausência provocada por esta circunstância.

- Numa equipa de quatro pessoas, e em situações de férias, doença ou saídas da empresa, a Gasolinera pode mesmo encerrar.

- Ademais a trabalhadora requerente presta a sua atividade na Gasolinera ... estando adstrita aos POS, desempenhando as suas funções nas caixas de pagamento.

- Atento o número de trabalhadores que compõem a equipa, num total de quatro, a trabalhadora requerente não pode ser substituída nos horários que afasta pelo pedido apresentado.

- Na mesma gasolinera estão colocados três outros trabalhadores relativamente aos quais se verifica o exercício das mesmas funções.

- Os três referidos horários de abertura, intermédio e de fecho são praticados pela trabalhadora e por dois colegas, em regime de rotação entre si.

- A fim de ilustrar a possibilidade de atribuir à requerente um horário entre as 09h00 e as 18h00, com folgas fixas ao fim de semana a entidade empregadora junta um documento onde exemplifica as incompatibilidades reais e efetivas que consistem em períodos a descoberto, previstas para o mês de julho; assim, no dia 11/07 não haveria funcionários entre as 18h30 e

as 21h30 não sendo possível assegurar o fecho da gasoilneira; no dia 17/07 não há funcionários a partir das 16h45 até às 21h30 não sendo possível assegurar o fecho da gasoilneira nem a refeição do elemento da abertura entre as 12h30 e as 13h30; nos dias 18/07, 19/07, 28/07 e 29/07 não há funcionários após as 18h00, pelo que não é possível assegurar o fecho da gasoilneira; nos dias 23/07 e 24/07 (fim de semana) e no dia 31/07 não há funcionários à abertura pois o primeiro elemento entra às 12h30 e consequentemente não é possível assegurar o seu intervalo para a refeição entre as 15h30 e as 16h30; no dia 25/07 não há funcionários à abertura entre as 07h45 e as 09h00, pelo que não seria possível assegurar a abertura da gasoilneira;

- Nos horários acima descritos, o quadro de pessoal está completo com 4 trabalhadores de 40 horas semanais, assumindo o pressuposto de que a ... irá contratar em 1 de julho de 2022 outro trabalhador a tempo completo, já que no quadro atual apenas 3 trabalhadores/as (incluindo a requerente) praticam as 40 horas semanais, e um outro presta trabalho a tempo parcial (20 horas).

- Neste pressuposto, e tendo em conta os horários rotativos praticados pela entidade empregadora, e atendendo que o quadro de pessoal afecto ao exercício das mesmas funções que a trabalhadora é manifestamente exíguo, a amplitude indicada pela trabalhadora não se enquadra numa organização de tempos de trabalho que considere apenas três turnos rotativos.

1.5. A entidade empregadora junta três documentos à sua intenção de recusa, sendo dois deles o pedido da trabalhadora, e o último (doc. 3) a referida simulação dos horários de trabalho.

1.6. A trabalhadora não apresentou a sua apreciação aos fundamentos da intenção de recusa.

1.7. Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumprе analisar,

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.2. No pressuposto de cumprimento desta missão, 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 (...)”.

2.3. A proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal tem conhecido nos últimos anos, e no quadro do **direito comunitário**, um forte impacto normativo respaldado, aliás, por vasta jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, constituindo hoje a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, a diretiva geral 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 e que impõe aos Estados Membros a obrigação de criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”.

2.4. A igualdade entre homens e mulheres é, assim, um princípio fundamental da União Europeia, em consonância, aliás, com o disposto no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do **Tratado da União Europeia (TUE)**, sendo a promoção desta igualdade, em si mesma, um dos objetivos da própria União.

2.5. Também 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 União apoiará e completará a ação dos Estados Membros (...)” no domínio da “(...) (i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

2.6. 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.**

2.7. Recentemente, 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 a 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).

2.8. Ainda, a Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” assinala 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”.

2.9. Por fim, referimos ainda que 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.**

2.10. No quadro do **direito nacional**, o regime jurídico da conciliação entre a vida profissional e profissional encontra arrimo na **Constituição da República Portuguesa (CRP)** que consagra no seu artigo 13º o princípio fundamental da igualdade enquanto princípio estruturante do Estado de Direito democrático, vinculando ainda o Estado Português à tarefa de “(...) promoção da igualdade entre homens e mulheres (...), como resulta do artigo 9º, alínea h) da CRP.

2.11. Como condição material da igualdade entre homens e mulheres estabelece ainda a CRP, no seu artigo 59º, 1, al. b), que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito (...) 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 família.”

2.12. “A família como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros”, incumbindo ao Estado, nesse sentido, a definição, implementação e execução de “(...) uma política de família com carácter global e integrado”, e a promoção “(...) através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” – cf. artigo 67º, alínea h) CRP.

2.13. Em próxima correlação, aliás, com a Convenção (156) da Organização Mundial do Trabalho, de 1981, especialmente dirigida a trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades em relação a filhos dependentes, quando tais responsabilidades possam restringir as suas possibilidades de preparação, ingresso, participação ou promoção na atividade económica.

2.14. Consagra, neste sentido, a nossa lei fundamental o direito dos pais e das mães “(...) 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 que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, Cf. artigo 68º CRP.

2.15. Já no plano infra constitucional, o **Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei 7/2009 de 12 de fevereiro trata na subsecção IV, capítulo I, título II, a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê no artigo 56.º, 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 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 diário”.

2.16. O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito de trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56º, 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 a criança vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cf. artigo 57.ºCT.

2.17. 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, ou verificada que seja a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, tudo nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º CT.

2.18. Impõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador comunique a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido, sendo que, em caso de não observância deste prazo indicado, se deve considerar aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo.

2.19. Quando o empregador pretenda recusar o pedido é ainda 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 agora da alínea c) daquele n.º 8.

2.20. 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.

2.21. O conceito de horário flexível está previsto no artigo 56.º, n.º 2 do CT, já citado, concretizando o n.º 3 deste artigo que “o *horário flexível*, **a elaborar pelo empregador** (sublinhado nosso), *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”.*

2.22. 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**.

2.23. A intenção subjacente a esta previsão legal prende-se com a necessidade de harmonizar

o direito do/a 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.

2.24. 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 referido n.º 3 do artigo 56.º do CT.

2.25. 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.

2.26. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente trabalhador/a, 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, definido no artigo 198.º do CT enquanto “(...) tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana”.

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão vai no sentido de que **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 consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador**, a quem compete **SEMPRE** 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.

2.28. Sobre o **conceito de horário de trabalho**, adianta também o legislador no artigo 200º do CT que se entende por horário de trabalho “a determinação das horas de **início e termo do período normal de trabalho diário** e do **intervalo de descanso**, bem como do **descanso**

semanal.”

2.29. Dito isto, o horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças ou filhos/as com deficiência ou doença crónica, acudindo as 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 inerentes à dignidade humana dos/das trabalhadores/as relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.30. Enquanto dimensão do «tempo de trabalho digno» o horário flexível é uma ferramenta legal essencial para proporcionar aos trabalhadores e trabalhadoras o tempo e a flexibilidade de que necessitam para as suas vidas pessoais, incluindo cuidar das responsabilidades familiares, em harmonia com o princípio estabelecido na já referida Convenção da OIT (n.º 156) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981.

2.31. É, por isso, dever da entidade empregadora proporcionar aos seus 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)].

2.32. Apesar de normalmente introduzidos com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem igualmente servir objetivos não menos relevantes das próprias entidades empregadoras ao melhorar a motivação, o desempenho e a própria produtividade dos/as trabalhadores/as.

2.33. 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 exequível através do **desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais**

desígnios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.34. Resulta expressamente do quadro normativo que assim delineado a **obrigação** de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos/as trabalhadores/as com as suas responsabilidades familiares, **sendo apenas legítimo recusar tal pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.35. No caso em apreço, a trabalhadora requerente solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, para prestar assistência aos seus filhos, nascidos respetivamente em 02.01.2008 e 08.09.2015, sendo o mais velho portador de doença crónica, com a amplitude diária fixada entre as 9.00 horas e as 16.00 horas, de segunda feira a sexta feira, com folgas fixas semanais ao sábado e ao domingo.

2.36. Sucede que no pedido apresentado não se encontram alegados ou documentados elementos que reputamos fundamentais para apreciação do mesmo.

2.37. Com efeito, no quadro legal definido pelos artigos 56º e 57º, nº1 do Código do Trabalho o pedido da trabalhadora deveria declarar ou comprovar que o(s) menor(es) com a mesma vivem com comunhão de mesa e habitação, o que não faz.

2.38. Como entende Francisco Liberal Fernandes (in O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho, p. 40 e ss) o artigo 57º do Código do Trabalho regula quatro aspetos essenciais do procedimento indispensável ao exercício do direito de trabalhar em regime de horário flexível. “(...) O primeiro consiste no facto de ser ao trabalhador a quem cabe a escolha da modalidade de trabalho que pretende usufruir (...). O segundo tem a ver com a indicação dos elementos que o trabalhador deverá apresentar à entidade empregadora no caso de pretender trabalhar a tempo parcial ou em horário flexível. (...) O terceiro diz respeito ao procedimento no caso de o empregador recusar a pretensão do trabalhador (...) O quarto aspecto está relacionado com as formas através das quais se considera aceite pelo empregador o requerido pelo trabalhador (...)”

2.39. É justamente no contexto dos elementos que o/a trabalhador/a deve apresentar à entidade empregadora que assentam, em nosso entendimento, os requisitos de admissibilidade do pedido, e nessa circunstância, entendemos também que, quanto a este o pedido da trabalhadora, não estão reunidas as condições de apreciação do pedido, essencialmente **porque o mesmo não reúne os requisitos de admissibilidade.**

2.40. Por isso, e sem prejuízo de a trabalhadora requerente, querendo, poder voltar a elaborar novo pedido que contemple expressamente todos elementos necessários à sua apreciação, é nosso entendimento que fica prejudicada a análise da intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Pelo 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. Querendo, poderá a trabalhadora, **a todo tempo**, apresentar novo **pedido de horário flexível** que reúna os requisitos previstos nos **artigos 56º e 57º do Código do Trabalho.**

3.2. A empregadora 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, respeitando no caso concretos os limites de amplitude propostos pelo trabalhador, 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, e alínea h), n.º 2 do artigo 67º, da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 21 DE JULHO 2022, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.