

PARECER N.º 685/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/3313/2022

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, por correio eletrónico, no dia **09 de setembro de 2022**, 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 de Técnica de Tráfego de Assistência em Escala na área de passageiros Check-in e Acolhimento no aeroporto de

1.2. A trabalhadora remeteu o seu pedido à entidade empregadora, no dia **17 de agosto de 2022**, nos termos do qual, solicitou ao abrigo do disposto no **artigo 56º do Código do Trabalho**, “(...) alteração no horário atribuído em regime de trabalho flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a 2 filhos menores de 12 anos. A partir de 17 setembro de 2022, a colidir com o arranque do ano lectivo escolar, por incompatibilidade da actividade profissional do pai, haverá a necessidade permanente de proceder à entrega e recolha das crianças nos seus recintos escolares. Por este motivo venho solicitar a Vossas Exas. inserção ao horário reduzido já existente, de 6hrs, das 10-16h, folga semanal, sábado e domingo. Se for mais conveniente para a Empresa, também poderia praticar horário reduzido de 5h30, 10-15h30, com folgas semanais aos sábados e domingos, fica ao critério e maior conveniência da V. Exa.s. O meu agregado familiar é composto por 2 filhos menores, nascido a 07 de Outubro de 2013 e, nascida a 17 de Setembro de 2016, progenitor ... (...)”.

1.3. A trabalhadora não junta documentos.

1.4. Por carta registada com aviso de receção, a entidade empregadora enviou à trabalhadora requerente, em **30 de agosto de 2022**, a resposta ao pedido formulado, manifestando a **intenção de o recusar**, com fundamento nos factos que assim se sintetizam:

- A (doravante) é uma sociedade comercial que tem por objeto a prestação de serviços de assistência em escala ao transporte aéreo, atividade de natureza operacional cujo objetivo tem por finalidade dar resposta às necessidades operacionais decorrentes da execução do transporte aéreo.
- No exercício desta atividade, a está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia.
- Por esse motivo, a encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade em regime de laboração continua durante 24 (vinte e quatro) sobre 24(vinte e quatro) horas, todos os dias da semana e todos os dias do ano, incluindo sábados, domingos e feriados.
- Uma vez, ultrapassando, por esse motivo, os limites máximos do período normal de trabalho legalmente permitidos, os horários dos trabalhadores da afetos diretamente à atividade de assistência em escala são elaborados segundo o regime da organização de turnos, prevista no artigo 221º, nº 1 do Código do Trabalho.
- A trabalhadora encontra-se vinculada à por contrato de trabalho por tempo indeterminado com a categoria profissional de técnica de tráfego de assistência em escala (TTAE), exercendo a sua atividade no setor do *check in* e acolhimento da área de passageiros de escala de da, integrada numa equipa com qualificações especiais para assistência aos voos da companhia aérea, com um período normal de trabalho fixado em 7,5h por dia, e 37h30m por semana, com prestação de trabalho de segunda a sexta feira, em amplitude horária das 07h30 às 18h30.
- Nos termos do disposto nas clausulas 14º e ss. do anexo ao AE relativo à categoria profissional de TTAE aplicável à a organização do trabalho é feita em regime de turnos, de acordo com as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço ou sector em questão e segundo critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos.
- Integrando a trabalhadora requerente, a equipa dedicada à assistência da companhia aérea Ibéria, as necessidades operacionais da assistência a essa companhia, só poderão ser satisfeitas com a integração dos trabalhadores que fazem parte da equipa em horário de trabalho de turnos regulares e folhas rotativas com a amplitude horários das 04h30 – abertura do check-in para o primeiro voo da que se realiza diariamente às 06h35 – até às 20h45 – hora em que se realiza o ultimo voo, de segunda feira a domingo, a fim de assegurar a assistência aos voos da operação da
- Consequentemente, a amplitude horária de trabalho a tempo parcial e em regime de horário flexível solicitada pela trabalhadora, entre as 10h00 e as 16h00, com prestação de trabalho unicamente de segunda a sexta feira, apenas permitiria a assistência integral (abertura e fecho de *check in* e embarque de passageiros) aos voos da realizados nos horários com partida programadas às 12h30, e dentro destes apenas aqueles que se realizam de segunda a sexta feira, ficando comprometida a restante operação da, já que os restantes voos se realizam fora da faixa horária pretendida pela trabalhadora.
- A amplitude e o tipo de horário solicitado pela Trabalhadora não permite que esta execute tarefas de assistência para a qual lhe foi ministrada formação específica, nem antes da 10h00 nem depois

das 16h00, em todos dos dias da semana, bem como no restante período ao fim de semana, pelo que o serviço de assistência à ficará irremediavelmente comprometido, encontrando-se preenchido o requisito de exigência imperiosa de funcionamento do serviço de assistência à companhia área

- Nos últimos dois anos, a empresa tem-se deparado com um aumento significativo de pedidos de horários especiais ao abrigo do regime da proteção da parentalidade, flexíveis não regulares (com folgas rotativas) e flexíveis regulares (de 2ª a 6ª com folgas fixas aos fins de semana) nas áreas operacionais com maior numero de operadores, como o sector de *check in* e acolhimento, e consequentemente com maior impacto da disponibilidade de recursos humanos nos sectores em questão.

- Este aumento significativo de trabalhadores com limitações de amplitude horária diária numa empresa que labora 24 horas em 7 dias da semana, inclusive feriados tem um impacto negativo na capacidade de resposta que pode ser dada pelos recursos humanos disponiveis.

- Ademais, o pedido de prestação de trabalho a tempo parcial apresentado pela Trabalhadora, com entradas às 10h00 e saídas às 16h00, de segunda a sexta feira, com descanso semanal fixo ao sabádo e domingo, não tem enquadramento bem no regime de prestação de trabalho a tempo parcial previsto no artigo 55º, nº 3 do Código do Trabalho, nem no regime de horário flexível previsto no artigo 56º do mesmo diploma, não estando consequentemente sujeito às regras e requisitos previstos no artigo 57º do Código do Trabalho, uma vez que consubstancia uma verdadeira alteração do horário de trabalho que é da competencia exclusiva do empregador.

- Não é, por isso, possível conceder o horário nos termos requeridos pela trabalhadora.

1.6. Notificada da intenção de recusa em **05 de setembro de 2022**, a trabalhadora não veio pronunciar-se quanto 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 subsequentes 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. O horário flexível surge assim como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães

trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, 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.

2.29. 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.

2.30. É, por isso, 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)].

2.31. Apesar de normalmente introduzidos nas empresas com o objetivo de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras, e não tanto por razões específicas da empresa, os horários flexíveis podem servir igualmente os objetivos da empresa ao melhorar a motivação e o desempenho.

2.32. 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.**

2.33. Resulta expressamente do quadro normativo que antecede 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 trabalhador, se este for indispensável, factos que devem ser objetiva e claramente concretizados, pela entidade empregadora.**

2.34. Ora, no caso em apreço, a trabalhadora aqui requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, para prestar assistência inadiável e imprescindível a 2 filhos menores de 12 anos, respetivamente nascidos em 07 de outubro de 2013 e 17 de setembro de 2016, com quem declarou viver em comunhão de mesa e habitação, sugerindo a redução do horário para de 6 horas, com início às 10h00 e termo às 16h00 e folga semanal ao sábado e domingo, admitindo ainda que, por conveniência da entidade empregadora, fosse o mesmo reduzido para 05h30 diária, com entrada às 10h00 e saída às 15h30, com folgas semanais aos sábados e domingos.

2.35. Conjugando o pedido da trabalhadora com a intenção de recusa da entidade empregadora, e ausência de resposta da trabalhadora aos factos por esta alegada, consideramos assente que a trabalhadora requerente se encontra vinculada à por contrato de trabalho por tempo indeterminado com a categoria profissional de técnica de tráfego de assistência em escala (TTAE), exercendo a sua atividade no setor do *check in* e acolhimento da área de passageiros de escala de da, integrada numa equipa com qualificações especiais para assistência aos voos da companhia aérea, com um período normal de trabalho fixado em 7,5h por dia, e 37h30m por semana, com prestação de trabalho de segunda a sexta feira, em amplitude horária das 07h30 às 18h30.

2.36. Por via do que teremos necessariamente que concluir que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos previstos no artigo 56º do Código do Trabalho, na medida em que não observa o período normal de trabalho diário a que a mesma se encontra vinculada, nem permite o cumprimento do período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semana, conforme resulta do nº 4 do mesmo normativo.

2.37. Por seu turno, e admitindo a redução do período normal de trabalho concretizado por um eventual pedido de prestação de trabalho a tempo parcial, nos termos conjugados dos

artigos 51º, 55º e 57º do Código do Trabalho, constatamos igualmente que o pedido da trabalhadora não cumpre os requisitos legais neles previstos, desde logo porque solicita uma redução que, não colhendo o acordo da entidade empregadora, é inferior a *metade do praticado a tempo completo numa situação comparável*.

2.38. Neste contexto, e uma vez considerando que o pedido da trabalhadora não observa os requisitos legais de que depende a sua admissibilidade, concluímos pela impossibilidade da sua apreciação, ficando assim prejudicada a análise da intenção de recusa da entidade empregadora.

III – CONCLUSÃO

Por todo o 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. A trabalhadora, querendo, poderá, a todo o tempo, apresentar novo pedido que cumpra os necessários requisitos legais.

3.3. Não obstante, 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 28 DE SETEMBRO 2022, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.