

PARECER N.º 80/CITE/2023

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a 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 12.02.
Processo n.º 5068 - FH/2022

I – OBJETO

- 1.1. Em 19.12.2022, a CITE recebeu da ..., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador ..., para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 24.11.2022, o trabalhador refere, nomeadamente, o seguinte:
 - 1.2.1. *“Venho por este meio solicitar, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, que me seja atribuído um regime de horário flexível, para prestar assistência aos meus dois filhos, que comigo vivem em comunhão de mesa e habitação, de 3 anos, e de 5 meses, e exercer o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e com a paternidade, até o meu filho mais novo completar 12 anos de idade.*”

- 1.2.2. *Como é do vosso conhecimento, exerço funções de ..., em regime de horário laboral rotativo, o que resulta, na maior parte dos dias do mês, na incapacidade de conciliar o meu tempo de descanso com o tempo de descanso dos meus filhos, que se compreende ao sábado e ao domingo, como se verifica no comprovativo de horário de funcionamento do colégio que frequentam, que envio em anexo.*
- 1.2.3. *Face ao exposto, constituindo a paternidade um valor social eminente, e tendo eu e os meus filhos, a necessidade da realização da minha insubstituível ação em relação a eles, nomeadamente quanto a sua educação, solicito a V. Exas., que, aquando da elaboração do meu horário e respetiva escala de serviço, pudessem considerar-me, entre segunda e sexta feira, para os 3 horários em que laboro, 00h-08h, 08h-16h e 16h-24h, passando assim o descanso semanal a verificar-se ao sábado e ao domingo, com dispensa de serviço aos feriados, motivada pelo encerramento do colégio que ambos os meus filhos frequentam”.*
- 1.3. Em 13.12.2022, a entidade empregadora respondeu ao trabalhador, referindo, nomeadamente, o seguinte:
- 1.3.1. *“O Trabalhador tem a categoria de ... Especializado e presta funções no ..., cujas instalações se situam ...*
- 1.3.2. *A relação de trabalho é regulada pelo contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES – Federação Portuguesa de Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços¹, e pelo Estatuto do ...*

- 1.3.3. *O Trabalhador presta em média 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário, em regime de horários diversificados, praticando o horário de abertura, o intermédio e o de fecho, e em rotação com as demais colegas da secção. Como acontece, aliás, com a totalidade dos trabalhadores da Empresa e da loja (...) que se encontram em situação idêntica à do Trabalhador.*
- 1.3.4. *No ... são praticados horários diversificados, tendo os ... a tempo completo períodos de trabalho de 8 horas diárias e com dias de descanso semanal rotativos, nos termos da Cláusula 11.^a do CCT, vigorando as escalas de horário por um período mínimo de um mês.*
- 1.3.5. *No ... os horários são organizados de forma a preverem a prestação de trabalho durante os 7 dias da semana, pois os estabelecimentos que o ... (todas as lojas ... a nível nacional) estão abertos ao público durante os 7 dias da semana, em conformidade com a Cláusula 10.^a, n.º 1, alínea c) do CCT).*
- 1.3.6. *O descanso semanal é organizado para que coincida, pelo menos, a 15 Domingos por ano, dos quais 5 desses Domingos combinam, preferencialmente, com descanso ao Sábado, em conformidade com a Cláusula 10.^a, n.º 1, alínea c) do CCT.*
- 1.3.7. *O Trabalhador, atentas as funções de ..., está sujeito ao cumprimento de obrigações específicas de ... previstas na Lei n.º 34/2013, de 16 de maio.*
- 1.3.8. *Com efeito, a Lei n.º 34/2013, de 16 de maio, impõe ao pessoal de ... em exclusivo as seguintes funções: (i) ...; (ii) controlar a ...; (iii) prevenir a ...; (iv) executar serviços de ...; (v) realizar ...*

- 1.3.9. *As entidades gestoras de conjuntos comerciais com uma área bruta locável igual ou superior a 20.000 m², com exceção de formatos especializados designados «retail park» e de grandes superfícies de comércio, que disponham, a nível nacional, de uma área de venda acumulada igual ou superior a 30.000 m² (como a ...) excluídas as superfícies comerciais com uma área útil de venda inferior a 2.000 m², são obrigadas a adotar ...: a) um responsável pela ...; b) a instalação de...; c) a instalação de ...; d) uma...*
- 1.3.10. *O Trabalhador, enquanto pessoal de ..., exerce a profissão de ... regulada nos termos da referida lei e, para efeitos do disposto na Lei n.º 9/2009, de 4 de março, na sua redação atual, a profissão de ... é uma profissão regulamentada, sujeita à obtenção de título profissional e ao cumprimento dos demais requisitos.*
- 1.3.11. *Sendo detentor de título profissional registado, não podem ser alocados à ... outros funcionários sem formação e sem título profissional registado.*
- 1.3.12. *Ou seja, por exercício da atividade de ... obrigatória na empresa, dos planos de formação específicos para esse efeito, e o registo da licença junto do Ministério da Administração Interna (MAI), impostos por lei, as funções desempenhas pelo Trabalhador não são fungíveis, pelo que não pode ser substituído por qualquer outro trabalhador da loja (...)*
- 1.3.13. *Concluindo-se que o Trabalhador tem funções técnicas, com obrigações específicas e que, por virtude disso, não podem ser asseguradas por outros colegas de trabalho da referida loja (designadamente funcionários sem formação técnica e específica e sem estarem registados no MAI).*

- 1.3.14.** *No mesmo sentido, os funcionários da secção de ... afetos à ..., não podem ser substituídos por outros funcionários da loja (...), pois a secção ver-se-ia forçada a encerrar por falta de funcionários.*
- 1.3.15.** *Nos termos do n.º 2 do artigo 57.º do CT, o empregador pode recusar o pedido para trabalhar em regime de horário flexível com fundamento na impossibilidade de substituir o trabalhador quando este é indispensável.*
- 1.3.16.** *Na secção de ... estão colocados outros 41 colegas do Trabalhador.*
- 1.3.17.** *Também para estes colegas do Trabalhador requerente se verificam as especificidades técnicas, de formação especial e registo no MAI, sendo que, por virtude disso, não podem ser substituídos por outros colegas da loja.*
- 1.3.18.** *A loja ... tem um período de funcionamento entre as 09:00 e as 23:00 durante todos os dias da semana.*
- 1.3.19.** *Em consequência, todos trabalhadores têm horários rotativos entre as 05:00 e as 00:00, durante todos os dias da semana, fins-de-semana e feriados inclusivé, de forma a assegurar o normal funcionamento da loja, preparando a abertura e realizando o fecho.*
- 1.3.20.** *Em regra, no regime de horários rotativos, de forma a dar cobertura às necessidades da loja, são praticados três horários: o de abertura com entrada às 05:00; o intermédio com entrada durante meio do dia; e o de fecho com entrada ao início da tarde e com saída às 00:00, em regime de rotação entre todos.*

- 1.3.21. *O Trabalhador, e os 41 colegas também praticam três horários, e em regime de rotação entre si.*
- 1.3.22. *Se se atribuir ao Trabalhador um horário fixo entre as 00:00 e as 08:00, entre as 08:00 e as 16:00 e entre as 16:00 e as 00:00 (24h), com folgas fixas aos fins-de-semana e feriados, ainda que em semanas intervaladas, exemplificativamente de acordo com o mapa de horário em vigor, nos termos do qual todos os ... fazem o mesmo serviço em idêntica proporção, em que chegando à sétima semana regressam à primeira, o posto de 8 horas fica vazio ao Sábado e ao Domingo, colocando em risco a ... (clientes e trabalhadores) e bens (património da empresa e de terceiros).*
- 1.3.23. *No final da página do Doc.º 2 é possível verificar o número mínimo de ... por cada um dos cinco turnos, a começar às 00:00, às 06:00, às 08:00, às 14:00 e às 16:00.*
- 1.3.24. *Como estes funcionários da secção de ..., afetos à ... da empresa, não podem ser substituídos por outros funcionários da loja (...), atentas as já expressas especificidades, a loja fica sem ... por falta de funcionários.*
- 1.3.25. *Ou seja, a atribuição ao Trabalhador do horário pretendido, determina diretamente o encerramento do posto de trabalho / work station.*
- 1.3.26. *Com a conseqüente perda de garantia de ..., deixando de haver zelo pelo bem-estar de todos no estabelecimento – clientes e funcionários – onde o Trabalhador se encontra a prestar serviço.*
- 1.3.27. *Como tal, e devido à enorme responsabilidade que o Trabalhador tem no cumprimento deste dever primordial, não pode nem deve ignorar a especificidade do sector em que desempenha atividade, sob pena*

de a empresa não conseguir cumprir na totalidade a sua obrigação por exigências da área da

1.3.28. *Com o conseqüente dano de imagem:... de pessoas e bens. Com o conseqüente inevitável prejuízo económico para a empresa.*

1.3.29. *Tem sido entendimento maioritário da CITE considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo requerente trabalhador 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".*

1.3.30. *Importa, no entanto, que a amplitude indicada pelo trabalhador seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos (vide a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt).*

1.3.31. *A orientação que tem vindo a ser seguida pela CITE vai no sentido de que a indicação pelos trabalhadores 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 CT, observado o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*

- 1.3.32.** *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 trabalhadores relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.*
- 1.3.33.** *Resulta expressamente do quadro normativo que antecede a obrigação da entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação da vida profissional dos trabalhadores 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, o que se crê ter sido feito com sucesso na presente exposição.*
- 1.3.34.** *Ora, no caso em apreço, o Trabalhador requerente solicita a prestação de trabalho em horário flexível, mantendo o período normal de trabalho semanal e diário, mas passando a iniciar às 08:00, ou às 16:00, ou às 00:00, e a terminar às 16:00, às 00:00, ou às 08:00, respetivamente, de segunda a sexta feira, para prestar assistência aos seus filhos, com quem vive em comunhão de mesa e habitação.*
- 1.3.35.** *A formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador, uma vez que nada impede que o trabalhador, quando apresenta o seu pedido de horário flexível, indique a amplitude diária e semanal*

que mais lhe favorece a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, como sucede na situação em análise.

- 1.3.36.** *Contudo, no caso em apreço, resultam constrangimentos que a atribuição do horário flexível solicitado pelo trabalhador aqui requerente pode causar à entidade empregadora, que correspondem à impossibilidade de substituir o trabalhador por ser indispensável.*
- 1.3.37.** *O artigo 57.º, n.º 2 do CT define taxativamente as circunstâncias em que é admissível a recusa da entidade empregadora ao pedido do trabalhador e que passa pela alegação de exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou de impossibilidade de substituição do trabalhador, se este for indispensável.*
- 1.3.38.** *“As exigências imperiosas do funcionamento da empresa que justificam a recusa do pedido do horário flexível, previstas no n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, correspondem a situações excecionais, extraordinárias, inexigíveis ao empregador para conseguir manter o regular funcionamento da empresa ou estabelecimento”.
Donde, “o ónus da prova da existência de motivo legalmente protegido para a recusa do pedido de horário flexível recai sobre o empregador” – cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, de 11-07-2019 (processo n.º 3824/18.9T8STB.E1) disponível em www.dgsi.pt.*
- 1.3.39.** *Exige-se, portanto, à entidade empregadora a demonstração clara e inequívoca de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão de um horário flexível que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar de um trabalhador, em particular, com responsabilidades familiares; e que, como tal, a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada*

por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou quando exista impossibilidade de substituir o trabalhador se esta for indispensável.

- 1.3.40.** *Tendo em conta os horários rotativos ora indicados, e que o quadro de pessoal afeto ao exercício das funções que competem ao Trabalhador é manifestamente exíguo, atentas as qualidades específicas destes trabalhadores ..., a amplitude horária indicada pelo Trabalhador não se enquadra numa organização de tempos de trabalho que considere apenas os horários rotativos referidos.*
- 1.3.41.** *Com a circunstância acrescida de se tratar de um trabalhador cuja substituição é muito complicada, em função das mencionadas exigências específicas que se impõem à actividade de ..., previstas na Lei n.º 34/2013, de 16 de Maio.*
- 1.3.42.** *Termos em que: por haver fundamentos inequívocos que demonstram ser objetivamente impossível de aplicar o horário pretendido pelo Trabalhador requerente, na impossibilidade de substituí-lo por ser indispensável, e pelas exigências imperiosas do funcionamento da empresa nesta atividade de ..., decide-se comunicar a intenção de recusa de deferimento ao requerimento apresentado pelo Trabalhador, com as legais consequências”.*
- 1.4.** Em 16.12.2022, o trabalhador requerente apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário flexível, reiterando o mesmo, refutando os argumentos da empresa e referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1. *“O pedido que formalizei contempla que continue a efetuar os horários que efetuo desde que exerço funções no ... (...), 00h-08h, 08h-16h e 16h-24h, sem alterar assim, quer o tempo, quer os moldes, quer as funções que me estão atribuídas.*
- 1.4.2. *A organização da escala de trabalho no local onde desempenho funções prevê 5 (cinco) dias de trabalho e 2 (dois) dias de descanso, a observarem-se em ciclos semanais, num macrociclo de escala mensal.*
- 1.4.3. *Do referido pedido, em termos práticos, resultaria apenas a necessidade de, aquando do planeamento e antes do lançamento da escala mensal, os dois dias de descanso semanal habituais me fossem atribuídos nos dias de sábado e domingo, não resultando daí qualquer entropia ou condicionamento do efetivo disponível para assegurar os turnos em questão nos referidos dias.*
- 1.4.4. *Continuariam a observar-se, assim, satisfeitas as necessidades imperiosas de funcionamento do ... senão vejamos: no ... laboram, para além de mim, 50 ..., 49 dos quais aptos a realizar todos os horários praticados naquele local e nos 7 dias da semana (conforme escala – anexo 6). Para laborar, conforme escala de trabalho em anexo (anexo 6), o ... tem a necessidade permanente de 30 (trinta) ... por dia, 6 no turno 00h-08h; 10 no turno 08h-16h, 10 no turno 16h-24h, 2 no turno 06h-14h e 2 no turno 14h-22h. Daqui resulta que diariamente 19 (dezanove) ... usufruem de descanso, aproximadamente 38% do efetivo do ... usufrui de descanso diariamente. Conclui-se que no seu dia-a-dia o ... tem a necessidade real efetiva, para funcionar, de cerca de 62% dos seus colaboradores.*

- 1.4.5. *Existe ainda uma ..., que usufrui de regime de horário flexível, pelo que não a contemplarei na rotatividade de turnos, embora exerça as mesmas funções que os 49 ... que refiro.*
- 1.4.6. *Fossem os meus dias de descanso contemplados ao sábado e ao domingo, tal como consubstancia o meu pedido, para além de mim, teriam descanso nesses mesmos dias, outros 18 (dezoito) ..., o que demonstra por um lado a exequibilidade do meu pedido, e por outro, o facto da minha ausência nesses dias não ser impossível de colmatar, bastaria no planeamento mensal escalar outro ... para trabalhar nesses dias.*
- 1.4.7. *Acrescenta-se que, a possibilidade de contemplar como dias de descanso a 18 (dezoito) ..., para além de mim, os dias de sábado e domingo, permite com larga margem o cumprimento do descanso de cada ... do efetivo em pelo menos 15 domingos por ano. Se 18 ... usufruírem de 15 domingos e outros 18, outros 15 domingos, em 30 semanas, 36 ... terão 15 domingos de descanso cumpridos. Os restantes 13 ..., ao terem também 15 domingos de descanso, perfazem a totalidade dos elementos.*
- 1.4.8. *Conclui-se que, das 52 semanas do ano, bastam 45 semanas para dar descanso ao domingo, e, eventualmente ao sábado, aos outros 49 ... que compõe o efetivo e desempenham as mesmas funções que eu.*
- 1.4.9. *Comprova-se também neste particular, para além de qualquer dúvida, como os números demonstram, que a minha presença nesses dias não é indispensável, e que não compromete as exigências imperiosas do funcionamento da empresa".*

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 56.º, n.º1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *“o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”*.

2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º1 do artigo 59.º da C.R.P.).

2.1.2. Para que o trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que, *“o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível 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”.

2.1.3. Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pela entidade empregadora com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador/a se este for indispensável, (artigo 57.º n.º2 do CT).

2.2. Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º2 do artigo 56.º 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 diário”*.

2.2.1. Nos termos do n.º3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”*.

2.2.2. O n.º4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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”*.

2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos/as trabalhadores/as, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que *“a*

maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes", e que "os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade", estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.

- 2.4. No que respeita aos fins de semana, os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.5. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que *"o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho"*.
- 2.6. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe 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"*. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que *"o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal"*.
- 2.7. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que *"o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso"* [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra "Direito do Trabalho"].
- 2.8. Na verdade, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, "o empregador apenas pode recusar o pedido com

fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.

2.9. Ora, a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que podem indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pelo trabalhador, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que o empresa não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis e à aplicação do horário pretendido por aquele trabalhador, no seu local de trabalho.

2.10. Saliencia-se que, relativamente a pedidos de horário flexível, para trabalhadores/as com responsabilidades familiares, todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, tendo em consideração todos os condicionalismos legais e contratuais, os pedidos anteriores e os atuais pedidos possam todos gozar, o máximo possível, os horários que solicitaram, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalham.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da ..., relativamente

ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ..., por forma a que, tendo em consideração as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as do seu departamento, o trabalhador requerente possa gozar, o máximo possível, o horário que solicitou, dentro dos períodos de funcionamento do serviço onde trabalha.

- 3.2. A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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.º1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 18 DE JANEIRO DE 2023, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL.