

## PARECER N.º 419/CITE/2023

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 1650-FH/2023

### I – OBJETO

**1.1.** Em 03.04.2023, por correio eletrónico, foi remetido à CITE pela 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 na loja sita no ...

**1.2.** Em 07.03.2023, a trabalhadora, por carta registada e rececionada a 10.03.2023, apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, que se reproduz:

“(…)

..., 7 Março de 2023

Carta registada com AIR

Assunto: Prestação de Horário de Trabalho em Regime de Horário Flexível

Exmos. Senhores,

Apresento os meus melhores cumprimentos.

..., com o NIF (...) a exercer funções de ... sita no ..., venho por este meio de acordo com o previsto no n.º 1, do artigo 56.º (Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares) e no artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, solicita a V. Exª que seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível com os seguintes fundamentos:

1. Enquanto requerente, sou mãe solteira;
2. Tenho a meu cargo um filho menor, de 5 meses, com quem resido;
3. O pai do menor encontra-se a laborar em regime de full-time num ..., com horários rotativos;
4. Uma vez que o menino ainda não se encontra a frequentar a creche, por falta de vaga devido à vasta procura por IPSS's, terá de ser encontrada uma solução que permita a ambos os pais assegurarem o acompanhamento do menor, na ausência do outro;

Em resposta ao parecer enviado pela CITE, venho requerer a V. Exª na situação requerente monoparental, que o horário seja elaborado de forma a conseguir cumprir as funções laborais e familiares, durante o período diurno entre as 9 e as 17:00h, a iniciar-se de imediato e a ser cumprido até aos 12 anos do menor, ou até que se verifique a situação de monoparentalidade e tendo em

conta que, uma vez aceite numa IPSS, o horário cumprido terá de ir em acordo com o horário diurno de funcionamento da instituição.

Para comprovar o alegado, peço que seja considerado como prova o documento do agregado familiar enviado anteriormente.

(...)"

**1.3.** Em 27.03.2023, a entidade empregadora notificou a trabalhadora da decisão proferida, por carta registada em 23.03.2023, como se transcreve:

"(...)

..., 23 de março de 2023

Exm.<sup>a</sup> Sra. ...,

Acusamos a receção da vossa comunicação, a qual mereceu a nossa melhor atenção.

Com respeito ao solicitado somos a informar que o pedido apresentado não cumpre os requisitos legais previstos no artigo 57.º n.º1 do CT.

(...)

**1.4.** Em 29.03.2023, a Trabalhadora, a trabalhadora apresentou a sua apreciação à intenção de recusa que consistiu no aperfeiçoamento do pedido, como se transcreve:

"(...)

..., 29 Março de 2023

Assunto: Prestação de Horário de Trabalho em Regime de Horário Flexível

Exmos. Senhores,

Apresento os meus melhores cumprimentos.

... (...), a exercer funções de ..., venho por este meio de acordo com o previsto no n.º1, do artigo 56.º (Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares) e no artigo 57.º, da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, solicitar a V. Ex.<sup>a</sup> que seja atribuído um regime de horário de trabalho flexível com os seguintes fundamentos.

1. Enquanto requerente, sou mãe solteira;
2. Tenho a meu cargo um filho menor, de 5 meses, com quem resido;
3. O pai do menor encontra-se a laborar em regime de full-time num hipermercado, com horários rotativos;
4. Uma vez que o menino ainda não se encontra a frequentar a creche, por falta de vaga devido à vasta procura por IPSS's, terá de ser encontrada uma solução que permita a ambos os pais assegurarem o acompanhamento do menor, na ausência do outro;

Após contacto via telefone com o CITE, venho requerer a V. Ex.<sup>a</sup>, na situação requerente monoparental, que o horário seja elaborado de forma a conseguir cumprir as funções laborais e familiares, durante o período diurno entre as 9 e as 17:00h de acordo com o PNT em regime de

*part-time, a iniciar-se de imediato e a ser cumprido até aos 12 anos do menor, ou até que se verifique a situação de monoparentalidade e tendo em conta que, uma vez aceite numa IPSS. o horário cumprido terá de ir em acordo o horário diurno de funcionamento da instituição.*

*Para comprovar o alegado, peço que seja considerado como prova o documento do agregado familiar enviado anteriormente e, envio em anexo o documento relativo ao horário laboral do pai do menor.*

(...)

**1.5.** A Trabalhadora instruiu o seu pedido com a indicação do horário praticado pelo do Pai e o Atestado de Agregado Familiar emitido pela Freguesia de ...

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

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

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

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

**2.4.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a

ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.5.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.6.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6).

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

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

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “*Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”.

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

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

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

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

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

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/a trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias 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 da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

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

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

“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

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

**2.21.** Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho, a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário<sup>1</sup>. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.<sup>2</sup>

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

---

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

tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

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

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

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

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

---

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

**2.27.** No caso em apreço, a trabalhadora, em súmula, solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, requerendo que a atribuição de um horário diurno compreendido entre 9h00 e as 17h00 de forma a poder dar assistência ao seu filho de 5 meses com quem reside. Justifica a sua necessidade por o pai trabalhar a full time num hipermercado com horários rotativos e não ter conseguido vaga na creche. Declarou necessitar da atribuição do horário até os 12 anos do menor ou até que se verifique a situação de monoparentalidade e tendo em conta que, uma vez aceite numa IPSS, o horário cumprido terá de ir em acordo com o horário diurno de funcionamento da instituição.

**2.28.** O pedido da trabalhadora encontra-se instruído com Atestado de Agregado Familiar emitido pela presidente da Freguesia a comprovar a sua morada e a composição do seu agregado familiar constituído só pela requerente e o seu filho, comprovando ser uma família monoparental.

**2.29.** Por sua vez, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de indeferir o pedido de horário flexível ao abrigo do regime da parentalidade, por entender que o pedido da requerente não cumpre os requisitos legais previstos no artigo 57.º n.º 1 do Código de Trabalho.

**2.30.** Começando por analisar o pedido da trabalhadora, verifica-se que assiste razão ao empregador quando alega que o pedido não cumpre os requisitos previstos no artigo 57.º n.º 1 do Código de Trabalho. Ora vejamos: (1) a trabalhadora apesar de evidenciar algumas dificuldades de escrita, resulta claro no seu pedido a indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável, uma vez que declara necessitar da atribuição do horário até os 12 anos do menor ou enquanto se verifique a situação de monoparentalidade; (2) declarou que o menor reside consigo e comprova através da junção do atestado do agregado familiar, que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação; (3) Declarou que o pai do menor encontra-se a laborar em regime de full-time num hipermercado, com horários rotativos e em sede de apreciação da intenção de recusa aperfeiçoou o pedido, juntando declaração da entidade empregadora do pai comprovando que o pai tem atividade profissional a tempo inteiro perfazendo as 40 horas por semana.

**2.31.** Contudo, **desconhece-se qual a modalidade de trabalho que a trabalhadora requerente pretende e/ou se trabalha a tempo inteiro ou a tempo parcial**, qual é o seu período normal de trabalho diário e semanal, se perfaz as 40 horas por semana, uma vez que **em sede de apreciação, a trabalhadora indica que pretende trabalhar em part-time.**

**2.32.** Ora, assim, **suscita-se a dúvida se pretende a atribuição de um horário flexível**, indicando a amplitude diurna desejada entre as 9h00 e as 17h00 (a qual não parece permitir cumprir as 40 horas semanais se trabalhar a tempo inteiro) **ou se pretende a prestação de trabalho a tempo parcial previsto no artigo 55.º do Código de Trabalho.**

, contudo se pretende trabalhar em regime de tempo parcial deveria ter indicando, ainda se já esgotou a licença parental complementa e indicar a modalidade pretendida

**2.32** Na verdade, **caso a trabalhadora pretenda usufruir de regime de horário flexível previsto no artigo 56.º do CT, deverá fazer um novo pedido** de acordo com a regras legais e supra enumeradas nos pontos 2.12 a 2.22 do presente parecer, nomeadamente, **indicando uma amplitude diária ou semanal que lhe permita cumprir o período normal de trabalho que está vinculada**, que não foi o caso.

**2.33. Se o que pretende é trabalhar a tempo parcial, deverá fazer um novo pedido de trabalho a tempo parcial, com todos elementos exigidos**, de modo a preencher os requisitos de legitimidade do pedido, **em cumprimento do disposto no artigo 57.º do CT**, (indicando-se a negrito o que não mencionou no presente seu pedido):

- a) **que esgotou o direito à licença parental complementar;**
- b) que o/a menor vive com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação;
- c) **que não está esgotado o período máximo de duração do regime de trabalho a tempo parcial.**
- d) que o outro/a progenitor/a tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido/a ou inibido/a totalmente de exercer o poder paternal;
- e) **qual a modalidade** pretendida de organização do trabalho a tempo parcial, que salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho **correspondente a metade do praticado a tempo completo** (que deverá indicar), solicitando a sua prestação, diariamente, **de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.**

**2.34.** Desta forma e face ao acima descrito, poderá a trabalhadora, caso assim o entenda, apresentar um novo pedido de horário de trabalho, ou em regime a tempo parcial ou em regime de horário flexível, nos termos e em conformidade com exigido no artigo 55.º ou 56º e em cumprimento do disposto no artigo 57º do Código do Trabalho, sendo que, no caso de regime de

trabalho em horário flexível, a trabalhadora requerente deverá respeitar o período normal de trabalho diário a que está vinculada e no caso de trabalho a tempo parcial, ressalvando-se acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial correspondente a metade do praticado a tempo completo, podendo solicitar a sua prestação, diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

**2.35.** Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam, nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b), do n.º 1, do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

#### Face ao exposto:

**3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ....

**3.2.** A trabalhadora, caso assim o entenda, **poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho e claramente especificar se pretende trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial ou se pretende a atribuição de um horário flexível**, em conformidade com o acima explanado e **constantes do artigo 55.º, 56º e 57º do Código do Trabalho**, respeitando o período normal de trabalho diário a que está vinculada e indicando claramente qual o seu período normal de trabalho praticado, **no caso de pretender trabalhar a tempo parcial, reitera-se que o período normal de trabalho a tempo parcial correspondente a metade do praticado a tempo completo**, solicitando a sua prestação, diariamente, **de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana**.

**3.3.** O presente Parecer não dispensa o empregador de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na

elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 26 DE ABRIL DE 2023, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTES DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**