

## **PARECER Nº 423/CITE/2023**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 2004-FH/2023

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 24.04.2023, via CAR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de Motorista de Serviço ... naquela organização.

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 21.03.2023, o trabalhador formulou um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

*“Pedido de horário flexível*

*Eu, ..., motorista de transportes ... na empresa ..., com o número de ordem ..., venho por este meio solicitar a V. Ex.ª a concessão do regime de horário de trabalho flexível ao abrigo do art. 56º e 57º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/219, de 12/12, pelo prazo previsto na lei, enquanto se mantiverem as necessidades que determinam e servem fundamentais ao requerido, flexibilidade de horário, nos seguintes termos:*

- *Segunda a sexta-feira (dias úteis) das 8h às 17h;*
- *Folgas aos fins de semana e feriados;*
- *O período de 11 dias úteis de férias no mês de agosto.*

*A partir do dia 2 de abril do corrente ano.*

*O requerente é pai solteiro, tem a cargo um filho menor, ..., com a idade de 6 anos.*

*O outro progenitor, devido à sua atividade profissional, não tem disponibilidade para fazer o acompanhamento que a criança necessita.*

*Mais se declara que o menor vive com o requerente em comunhão de mesa e habitação.*

*Em anexo envio todos os documentos que comprovam esta situação.*

*Sem mais assunto.*

*Melhores cumprimentos.”*

**1.3.** Por CAR, em 10.04.2023, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a sua intenção de recusar o pedido, conforme se transcreve:

*“Assunto - Pedido de horário flexível*

*Exmo. Senhor*

*...,*

*Em resposta ao seu pedido de atribuição de "Horário Flexível", formulado através de carta recebida a 21 de março de 2023, cumpre-nos dizer o seguinte:*

*A ... é o operador do serviço ... de transporte de passageiros à superfície da cidade de ..., explorando a atividade de transporte ... de passageiros no modo ... na cidade de ..., nos termos e condições definidas no Contrato de Serviço ... (...) celebrado com o Município de ...;*

*Para dar cumprimento do referido contrato de concessão, a ... funciona 24 horas por dia, sete dias por semana;*

*Como é do seu conhecimento, em termos de horários, os tripulantes da ... estão organizados em dois tipos de escalas, conforme previsto nos Acordos de Empresa (AE): "Serviço de Efetivos", com prioridade de escolha aos tripulantes com o "número de chapa mais antigo, - têm um esquema de horário de serviço, pré-definido, e que por escolha, lhes é atribuído" e o "Serviço de Supras" que é atribuído a tripulantes que são escalados para qualquer horário de serviços, com uma antecedência de pelo menos 3 dias, com o regime de folgas rotativas.*

*O Serviço de Efetivos, tem 2 regimes de folgas - fixas (sábado e domingo) e rotativas, sendo que, o acesso ao Serviço de Efetivos, ocorre por via da antiguidade na função, mediante as vagas existentes no grupo de Efetivos. Em primeira instância é-se Efetivo em grupo de serviços com folgas rotativas e somente depois, quando houver vaga, se é enquadrado em grupo com folgas fixas (sábado e domingo).*

*No seu caso, em concreto, encontra-se integrado no grupo de Motoristas de Serviço ... (...) com "Serviço de Supras", com o grupo de folgas ..., pelo que não tem horário definido nem direito a folgas fixas, designadamente aos fins-de-semana e feriados, pelo facto de a sua antiguidade não lhe permitir, ainda, aceder ao serviço de efetivos.*

*Como conhece bem, a ... presta o seu serviço de transporte 24h por dia, 365 ou 366 dias por ano, pelo que a área operacional, nomeadamente a escala de tripulantes, não dispõe de horários das 8h às 17h, de segunda a sexta-feira, pois este tipo de horário colocaria em causa o normal funcionamento do serviço público de transporte prestado pela ..., dado que o número de Motorista de Serviço ... (...) não seria suficiente para cobrir todas as escalas de serviço. De resto, mesmo sem a atribuição do horário solicitado, dada a falta de tripulantes, a Empresa já tem vindo a recorrer, com alguma frequência, ao trabalho suplementar para responder às necessidades de prestação do serviço público de transportes a que está obrigada.*

*Acresce que, nos termos da Cláusula 3.<sup>a</sup> do acordo de Regulação das Responsabilidades Parentais respeitante ao menor ..., anexo ao pedido de horário flexível formulado, "1 - O menor passará com a mãe, todas as semanas, as Segundas e Terças-feiras, indo esta buscá-lo à escola no final do período escolar entregando-o na escola no dia seguinte de manhã.", pelo que, pelo menos nesses dias, não se vislumbra a necessidade do horário pretendido, para a alegada conciliação do trabalho com a vida privada.*

*Relativamente ao pedido de folgas fixas aos fins-de-semana e feriados, cumpre-nos referir que, na esteira da maioria da jurisprudência que a este propósito tem sido formulada, as folgas não se enquadram no conceito de "Horário Flexível"; com efeito, no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho, o trabalhador apenas pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, não já assim os dias de descanso semanal, que são definidos pelo empregador.*

*Do mesmo modo, também as férias não cabem no regime de horário flexível previsto no artigo 56.º n.º 1 do Código do Trabalho; as férias são marcadas anualmente, por acordo entre trabalhador e empregador, e na falta de acordo são marcadas por este, com respeito pelos limites estabelecidos no artigo 241.º do Código do Trabalho e no Acordo de Empresa aplicável em concreto.*

*Pese embora o referido, e sem prescindir, de acordo com a informação prestada pela Estação, este ano é possível gozar 11 (onze) dias úteis de férias no mês de agosto.*

*Importa, no entanto, realçar que a empresa sempre se preocupou e agiu de forma que os seus colaboradores pudessem, dentro do possível, conciliar a sua vida profissional com a familiar.*

*No seu caso concreto, a empresa tem feito um esforço no sentido de lhe facultar, sempre que possível, as folgas aos fins-de-semana e feriados.*

*Por todo o exposto, somos a informar que neste momento, por exigências imperiosas da empresa, não é possível atribuir o horário flexível solicitado, ou seja, das 8h às 17h, de segunda a sexta-feira, bem como as folgas fixas aos fins-de-semana e feriados, que no entendimento da Empresa não se enquadram no conceito de "Horário Flexível", tal como as férias.*

*Com os melhores cumprimentos."*

**1.4.** Por CAR, em 12.04.2023, o trabalhador apresentou a sua apreciação àquela intenção de recusa, conforme se transcreve:

*"Resposta a ...*

*Eu, ..., motorista de transportes ... na empresa ..., com o número de ordem ..., venho por este meio comunicar que não concordo a justificação apresentada pela ...*

*Não querendo de forma alguma, prejudicar a entidade patronal, gostaria de apelar à compreensão dos mesmo para que me seja concedido um horário entre as 8h da manhã e as 17h, com folgas aos fins de semana e feriados para poder acompanhar o meu filho no seu crescimento e desenvolvimento pessoal e também nas suas atividades letivas e extracurriculares.*

*Importa esclarecer que o CT consigna, no artigo 56º, que o trabalhador com filho menor de 12 anos, com quem viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível.*

*Melhores cumprimentos."*

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

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

*“(...) 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 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);

**2.4.** 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.

**2.5.** 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.

**2.6.** 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”.

**2.7.** 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.** No âmbito do Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra 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/à 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 7 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 à entidade empregadora 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.** 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)].

### **III – O caso em análise**

**3.1.** O trabalhador requerente, pai de menor com 6 anos de idade, solicita a prática de um horário flexível na amplitude 08h00 – 17h00, de segunda a sexta-feira em dias úteis, sendo os dias de descanso semanal ao Sábado e Domingo.

Quanto à parte do pedido do trabalhador respeitante à marcação do período de férias, a mesma extravasa o regime previsto no art.º 56º, do Código do Trabalho, e, consequentemente, o objecto do presente parecer, pelo que não será apreciada.

**3.2.** A entidade empregadora recusa a pretensão do trabalhador alegando, por um lado, que os dias de descanso semanal não se enquadram no conceito de horário flexível, tal como definido pelo art.º 56º, nº1, do Código do Trabalho.

**3.3.** Ora, efectivamente, e embora a jurisprudência não seja unânime quanto à questão, são de notar as recentes decisões de tribunais superiores que militam em sentido contrário àquele ora defendido pela entidade empregadora.

Assim, o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira, entendeu que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base (existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direcção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...).”*

Também o Acórdão STA, proc. nº242/16.7BECBR, de 18.11.2021, relator Suzana Tavares da Silva, acolheu este mesmo entendimento no sentido em que *“é conforme à lei o pedido*

*formulado por um enfermeiro de fixação de horário flexível nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, pelo qual se solicita que o horário de trabalho seja fixado dentro de determinado intervalo horário diário e apenas de Segunda a Sexta-feira”. E prossegue aquele aresto, afirmando que, nessa conformidade, cabe “depois à entidade empregadora (como bem se explica no ponto 2.13 do parecer do CITE - repetimos), verificar se a pretensão pode ser ou não atendida. E, caso aquela entidade considerasse que a não prestação de serviço pela Requerente, em todos os fins de semana do ano, afectava o funcionamento do serviço de um modo que não seria possível, com os recursos humanos disponíveis, reorganizá-lo, teria de explicar fundamentadamente essas razões imperiosas da recusa, nos termos do artigo 57º, nº 2 do Código do Trabalho.”*

Mais recentemente, pronunciou-se também no mesmo sentido o Acórdão STJ, de 17.03.2022, proc. nº 17071/19.9T8SNT.L1.S1, relator Júlio Gomes, onde é referido que *“Importa, contudo, ter presente que a montante da definição de horário flexível está a definição do que seja um horário de trabalho. Ora, nos termos do artigo 200.º n.º 1 do CT “entende-se 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”, sendo que, como esclarece o n.º 2 do artigo 200.º do CT, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”. O horário flexível é um horário de trabalho pelo que bem pode a trabalhadora, no seu pedido, precisar que pretende que os seus dias de descanso sejam, como aliás afirma que vinham sendo há três anos, o sábado e o domingo.”* E o mesmo aresto refere adiante que *“Acréscce que também uma interpretação teleológica do regime de horário flexível aponta no mesmo sentido, porquanto só assim se consegue o desiderato da conciliação entre atividade profissional e vida familiar.”*

Este entendimento foi perfilhado pelo mesmo STJ, em acórdão de 12.10.2022, proc.º nº 423/20.9T8BRR.L1.S1, relator Domingos José de Moraes, nos seguintes termos: *“O texto dos artigos 56º e 57º, do Código do Trabalho não exclui a inclusão do descanso semanal, incluindo o sábado e o domingo, no regime de flexibilidade de horário de trabalho, a pedido do trabalhador com responsabilidades familiares.”*

**3.4.** Delimitada nestes termos a pretensão do trabalhador como um efectivo pedido de horário flexível, cumpre averiguar, no caso *sub judice*, se a entidade empregadora logrou demonstrar

a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou a impossibilidade de substituição do requerente sendo este indispensável, que fundamentem a recusa de tal pedido, nos termos do art.º 57º, nº2, do Código do Trabalho.

Nesse sentido, o juízo que incidirá sobre a fundamentação da entidade empregadora para recusar o pedido do trabalhador sempre terá que atender a factos concretos e inequívocos, cujo ónus de alegação e demonstração sobre aquela recai.

**3.5.** E indica assim a entidade empregadora que os tripulantes da ... se encontram organizados em dois tipos de escalas (“*Serviço de Efectivos*” e “*Serviço de Supras*”), ambos com os respectivos horários de serviço definidos, sendo que o trabalhador se encontra integrado na segunda escala, sem horário definido nem direito a folgas fixas. Refere ainda que a área operacional, nomeadamente a escala de tripulantes, não dispõe de horários das 08h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira, pois tal tipo de horário colocaria em causa o normal funcionamento do serviço público de transporte prestado, alegando também que a carência de Motoristas de Serviço Público (MSP) que se verifica não permite cobrir todas as escalas de serviço.

**3.6.** No entanto, não indicou a entidade empregadora na sua intenção de recusa quais os horários de serviço em concreto praticados que entende serem incompatíveis com o pedido do trabalhador, por forma a concluir-se, de forma inequívoca, pelas exigências imperiosas do funcionamento do serviço que obstarão à prática do horário solicitado. Não sendo tais horários indicados, nem tendo sido remetido o correspondente mapa de horários de trabalho, também a entidade empregadora não referiu o número total de trabalhadores com a categoria profissional de MSP existente, nem o número necessário de trabalhadores a afectar a cada escala, por forma a concluir-se pela alegada falta de recursos humanos que justificou igualmente o indeferimento do pedido do trabalhador.

#### **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ...

**4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**4.3.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 tutela da parentalidade.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 24 DE MAIO DE 2023, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP).**