

## PARECER N.º 547/CITE/2024

**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 2167-FH/2024

### I – OBJETO

**1.1.** A CITE recebeu, por carta registada em 11.04.2024, da entidade empregadora ... com o pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a desempenhar funções de Operadora na Loja ... do CC do ....

**1.2.** Em 15.03.2024, a trabalhadora apresentou o seu pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, como se transcreve

“(...)

*Ex.mos Srs.*

*Eu, ..., com Título de Residência (...), a desempenhar funções de Operador com menos de 5 anos, na Loja ..., no Centro Comercial ..., em regime de contrato sem termo, venho por este meio solicitar a V. Exa. que me seja concedida a autorização para exercer funções em horário flexível ao abrigo do artigo 56. e 57. do código do trabalho.*

*Pretendo com este pedido, **que me seja concedido um horário semanal fixo no intervalo das 10h00 às 18h00, em dias úteis, com folga aos fins-de-semana, para acompanhar e apoiar a minha filha de ..., com 2 anos de idade.***

*Requeiro a flexibilidade de horário enquanto durarem as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite dos 12 (doze) anos da minha filha, previsto no código.*

***Resido na Rua (...), com a minha filha, pelo que somos um agregado monoparental, não tendo neste momento suporte familiar para ficar com a minha filha após horário escolar, fins-de-semana e feriados.***

*Mais declaro que anexo a este pedido:*

*a) Composição do agregado familiar*

*b) Documentos de identificação de ambas, não havendo Acordo da Regulação das Responsabilidades Parentais pelo facto de não ter nome de progenitor.*

*Aguardo a vossa apreciação ao pedido.*

*Sem mais assunto de momento.*

*Lisboa, 15 de março de 2024*

*(...)*

**1.3.** Em 03.04.2024, a entidade empregadora apresentou apreciação à intenção de recusa, conforme se transcreve:

*(...)*

*Assunto: Pedido de horário de trabalho em regime flexível*

*Exma. Senhora ...,*

*Acusamos a receção da sua carta, solicitando horário de trabalho flexível, e que mereceu a nossa melhor atenção.*

*Relativamente ao pedido de prestação de trabalho flexível nos termos e para efeitos do artigo 56 e 57 do Código do Trabalho, é intenção desta empresa informá-la que o horário pretendido para o efeito não se coaduna, até porque inexistente no restaurante, com as necessidades do estabelecimento e, por isso, não lhe poderá ser atribuído, apesar de esta empresa procurar sempre adequar as responsabilidades profissionais dos nossos trabalhadores com a sua vida particular.*

*Assim, é entendimento desta empresa que na definição de horário flexível, do n.º 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, como aquele em que "o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário".*

*Pelo que, e como é do S/ conhecimento, **o horário que pretende inexistente na loja em causa, pois não existe nenhum horário de trabalho vigente na loja em causa, para trabalhadores a tempo completo, bem como a tempo parcial, que é o seu caso, que se inicie pelas 10h00m, como solicita.***

***É ainda entendimento desta empresa que na definição de horário flexível não é permitido ao trabalhador pedir, ou escolher, os dias em que presta o seu trabalho, mas tão só escolher, nos dias de trabalho, as horas de início e termo do período normal de trabalho.***

*Assim, não pode esta empresa aceitar, **por tal não caber na previsão legal, o seu pedido de passar a ter as suas folgas sempre ao Sábado e Domingo, e muito menos num horário de trabalho inexistente na loja onde presta o seu trabalho, pois que tal possibilidade não está prevista no pedido de horário flexível.***

*Ademais, V. Exa., como já referido, tem também **na loja duas colegas com filhos menores que também solicitaram folgar, quanto possível, aos sábados e domingos, pelo que internamente se faz uma gestão interna da loja que, passando a trabalhar apenas a dias***

***de semanas implicaria que as mesmas tivessem de trabalhar quase todos os fins-de-semana.***

*Assim, no seu caso, e ao contrário dos inúmeros pedidos de horário flexível a que esta empresa tem acedido, não será possível ir de encontro às suas solicitações, mas estando sempre disponíveis para procurar adequar as necessidades da loja às suas necessidades pessoais, quando seja possível, e na medida do razoável.*

*Sem outro assunto de momento,*

*(...)"*

**1.4.** Do processo não consta que a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa proferida.

## **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), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

**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 (CT), 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 do CT, 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.

**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 do CT.

**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 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/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. 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, 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

---

<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.

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.

**2.27.** No caso em apreço, **a trabalhadora** solicita a prestação de trabalho em regime de horário

---

<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)

flexível, **requerendo a atribuição de um horário semanal fixo no intervalo das 10h00 às 18h00, em dias úteis, com folga aos fins-de-semana**, para acompanhar e apoiar a filha de 2 anos de idade, enquanto durarem as circunstâncias que o determinam, não ultrapassando o limite dos 12 (doze) anos da minha filha, previsto no código. Mais declara **residir com a minha filha e por serem uma família monoparental**, não têm suporte familiar de forma a poder ficar com a filha após horário escolar, fins-de-semana e feriados.

**2.28.** Por sua vez, a entidade empregadora apresenta intenção de recusa com fundamento em motivos imperiosos do funcionamento do serviço, **alegando não existir nenhum horário de trabalho vigente na loja em causa**, para trabalhadores a tempo completo, bem como a tempo parcial, que é o seu caso, **que se inicie pelas 10h00m, como solicita**. É ainda entendimento da empresa que na definição de horário flexível não é permitido ao trabalhador pedir, ou escolher, os dias em que presta o seu trabalho, mas tão só escolher, nos dias de trabalho, as horas de início e termo do período normal de trabalho, por tal não caber na previsão legal, o seu pedido de passar a ter as suas folgas sempre ao Sábado e Domingo, e muito menos num horário de trabalho inexistente na loja onde presta o seu trabalho. Ademais, na loja existem duas colegas com filhos menores que também solicitaram folgar, quanto possível, aos sábados e domingos, pelo que se faz uma gestão interna da loja que, passando a trabalhar apenas a dias de semanas implicaria que as mesmas tivessem de trabalhar quase todos os fins-de-semana.

**2.29.** Começando por analisar o pedido da trabalhadora não corresponder ao conceito de horário flexível previsto na lei, esclarece-se que **tem sido entendimento maioritário desta Comissão assistir legitimidade ao pedido do/a trabalhador/a que indica a amplitude diária e semanal em que pretende trabalhar**.

**2.30.** No mesmo sentido, se pronunciou o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º ..., disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: *“Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art.º 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores*

*de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo.”*

**2.31.** Com efeito, tendo a trabalhadora apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabe, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir a trabalhadora e caso considerasse que uma destas/ou ambas as situações se verificava/m, **recusar o pedido apresentado, comprovando** de forma objetiva e clara os seus argumentos.

**2.32.** No que concerne à intenção de recusa do pedido com o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a se indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares, tal como requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

**2.33.** Em rigor, alvitado o circunstancialismo factual descrito pelo empregador na intenção de recusa, **somos de entender que o empregador demonstrou a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário nos termos em que foi solicitado**, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.34.** Por, tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), tem sido **entendimento** desta Comissão, **que o/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível tem a possibilidade de indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.**

**2.35.** Outroassim, resulta do pedido da trabalhadora, por a **amplitude apresentada (10h00m-18h00m) não se enquadrar** com os **horários praticados no posto de trabalho** a que a

trabalhadora se encontra adstrita. A escolha pela trabalhadora das horas de início e termo do período normal de trabalho não respeita os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções, uma vez que a entidade empregadora alega que não existem horários a iniciarem-se às 10h00m.

**2.36.** Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora, tal como requerido.

**2.37.** Neste sentido, **a trabalhadora poderá apresentar novo pedido** que contenha todos os elementos determinados no n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, designadamente, **escolhendo o horário flexível, ou seja, indicando as horas de início e termo do período normal de trabalho e/ou uma amplitude que tenham em consideração os tempos de organização do trabalho do local onde exerce funções** e que lhe permita cumprir com o período normal de trabalho que está vinculada.

**2.38.** Sem prejuízo do exposto, importa salientar 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 em regime de horário flexível, escolhendo o horário flexível em consideração com os

tempos de organização do trabalho no local onde exerce funções e que lhe permita cumprir com o período normal de trabalho a que está vinculada.

**3.3.** O presente parecer não dispensa o empregador de proporcionar ao/à trabalhador/a 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/à trabalhador/a 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA  
CITE DE 08 DE MAIO DE 2024.**