

PARECER N.º 597/CITE/2024

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 2394-FH/2024

I – OBJETO

1.1. Em 22.04.2024, a CITE recebeu, por email, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível, solicitado pelo trabalhador ..., com a categoria profissional de rececionista/atendedor na oficina de

1.2. Em 25.03.2024, por email, o trabalhador, solicitou trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, como se transcreve:

“(...)

Eu, ..., com a categoria profissional de "Rececionista/Atendedor Oficina", empregado n.º (...), venho por este meio solicitar a V. Exa. a concessão do regime de horário de trabalho flexível ao abrigo dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, pelo prazo previsto na lei, ou seja, até a minha filha menor, de seu nome ..., perfazer 12 anos de idade, nos seguintes termos:

- Segunda a sexta-feira (dias úteis) das 8h30 às 17h, com 30 minutos para intervalo para descanso, com efeitos imediatos caso a entidade empregadora nisso o consinta.

O requerente, pelo presente, declara que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação e que carece de realizar o horário supra identificado porquanto a menor inicia as aulas pelas 09h e termina às 17h00, no Agrupamento de Escolas de ..., necessitando o requerente de a entregar e recolher no mencionado estabelecimento de ensino diariamente, de segunda a sexta-feira.

É o requerente que sozinho está encarregue de entregar e recolher a menor, não existindo familiares que o possam auxiliar nessa tarefa.

O requerente cumpre todos os requisitos legalmente exigidos, pelo que deverá ser deferido o seu pedido em conformidade com a legislação aplicável.

Para os efeitos requeridos, junto o cartão de cidadão da menor e o seu horário letivo.

Com os melhores cumprimentos.

(...)"

1.3. Em 12.04.2024, por email, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa, como se transcreve:

“(…)

Em resposta ao pedido por si formulado em 25.03.2024, vimos nos termos do artigo 57.º n.º 3 do Código do Trabalho, explicar porque não podemos aceder ao seu pedido.

A oficina em que presta funções, em ..., tem 6 trabalhadores, contando consigo.

Três técnicos, uma Rececionista, um chefe de equipa e um encarregado de oficina.

Compete aos chefes de equipa e aos encarregados de oficina a abertura e fecho da oficina, que alternam, semanalmente, entre eles o horário de abertura, numa semana, com o horário de fecho, na outra, bem como cumprindo o horário de sábado de quinze em quinze dias, consequentemente, tendo um fim-de-semana de folga de quinze em quinze dias.

O horário de funcionamento da oficina de ... é de segunda a sexta das 08:30h às 19:30h e sábado das 09:00h às 13:00h, com encerramento ao domingo.

O horário de funcionamento da oficina é superior ao período diário de trabalho, motivo pelo qual existem horários diferenciados, para permitir que, por um lado não se exceda o período normal de trabalho diário e por outro que a oficina esteja aberta.

Daí que, como sabe, quem entra às 08:30h, na abertura da oficina, sai às 17:30h e quem está no fecho da oficina, entra às 10:30h e sai às 19:30h.

O horário que pede, das 08:30h às 17:00h e só de segunda a sexta, implicaria que nunca faria o horário das 10:30 às 19:30h nem o de Sábado das 09:00 às 13:00h, o que fariam com que o seu colega tivesse que fazer, sempre, este horário, colega esse que também teria, sempre, que fazer o horário de sábado, nunca tendo hipótese de gozo de folga ao fim-de-semana.

O regime de rotação semanal de horários, existente, permite que os seus colegas possam, na semana que fazem o horário das 08:30 às 17:30h poderem, também, ir buscar os filhos deles à escola, mantendo, assim, o primado da igualdade, sendo que todos os seus colegas também têm filhos menores.

Esta rotação de horários permite, ainda sob a égide do princípio da igualdade, que os seus colegas também possam ter um fim-de-semana de folga a cada quinze dias.

Tentámos ir ao encontro do seu pedido, de fazer sempre o horário de abertura noutra oficina da empresa, em ..., onde seria possível ter o horário de abertura, sem alternar com o de fecho, porque é uma oficina com mais trabalhadores e um horário mais reduzido, designadamente, não abre ao sábado, o que foi liminarmente rejeitado por si.

Na oficina de ..., a empresa não pode atender ao seu pedido, porquanto não seria possível retirar a folga de fim-de-semana ao seu colega, nem alterar o horário do seu colega que deixaria de poder fazer o horário de abertura.

Por outro lado, desconhecemos porque está encarregue, sozinho, de ir buscar e levar a sua filha à escola, não o podendo fazer semana sim, semana não, como muitos dos seus colegas, principalmente, tendo em atenção que vive em união de facto com a mãe da criança, conforme declaração e IRS que nos enviou.

No entanto, terá conseguido resolver esta impossibilidade de ir buscar e levar a sua filha, pois está há mais de um mês incapacitado para o trabalho, impedido de sair de casa, nos termos dos atestados de

incapacidade, vulgo baixa, que nos apresentou, nos termos dos quais só se pode ausentar do domicílio para tratamento, logo não tem ido buscar e levar a sua filha à escola, caso contrário estaria a violar as condições de manutenção da sua incapacidade temporária para o trabalho.

Mais se informa que dispõe de 5 dias para apresentar, por escrito, uma apreciação a esta comunicação, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

(...)”

1.4. Do processo consta que o trabalhador não apresentou apreciação à intenção de recusa.

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 dispondo 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

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 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

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

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, o trabalhador solicita a prestação de trabalho em regime de horário flexível, pelo prazo previsto na lei, ou seja, até a filha menor, perfazer 12 anos de idade, nos seguintes termos: **Segunda a sexta-feira (dias úteis) das 8h30 às 17h, com 30 minutos para intervalo para descanso.** O requerente, declara que vive com a menor em comunhão de mesa e habitação e que carece de realizar o horário supra identificado porquanto a menor inicia as aulas pelas 09h e termina às 17h00, no Agrupamento de Escolas de ..., necessitando de a entregar e recolher no mencionado estabelecimento de ensino diariamente, de segunda a sexta-feira.

2.28. Por outro lado, a entidade empregadora apresenta a sua intenção de recusa com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento do serviço, alegando em sumula que:

- a oficina têm 6 trabalhadores, contando com o requerente, três técnicos, uma rececionista, um chefe de equipa e um encarregado de oficina, competindo aos chefes de equipa e aos

encarregados de oficina a abertura e fecho da oficina, que alternam, semanalmente, entre eles o horário de abertura, numa semana, com o horário de fecho, na outra, bem como cumprindo o horário de sábado de quinze em quinze dias, conseqüentemente, tendo um fim-de-semana de folga de quinze em quinze dias;

- ***o horário de funcionamento da oficina de ... é de segunda a sexta das 08:30h às 19:30h e sábado das 09:00h às 13:00h, com encerramento ao domingo, por ser superior ao período diário de trabalho, existem horários diferenciados, para permitir que, por um lado não se exceda o período normal de trabalho diário e por outro que a oficina esteja aberta;***
- ***quem entra às 08:30h, na abertura da oficina, sai às 17:30h e quem está no fecho da oficina, entra às 10:30h e sai às 19:30h;***
- ***pelo que o horário que pede, das 08:30h às 17:00h e só de segunda a sexta, implicaria que nunca faria o horário das 10:30 às 19:30h nem o de Sábado das 09:00 às 13:00h, o que fariam com que o seu colega tivesse que fazer, sempre, este horário, nunca tendo hipótese de gozo de folga ao fim-de-semana.***

2.29. Com efeito, tendo o trabalhador apresentado a amplitude horária que melhor lhe permite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à entidade empregadora cabia, em sede de intenção de recusa, aferir as necessidades imperiosas do funcionamento do serviço ou a indisponibilidade de substituir o trabalhador 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.

2.30. 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 trabalhador, por 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.

2.31. Alvitrado 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 solicitado, conforme exige o n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.32. Em rigor, e tal como se refere supra (ponto 2.21 do presente parecer), o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade, do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que, enquadrada na amplitude de turnos existentes.

2.33. Ora, **considerando a amplitude apresentada pelo trabalhador**, das 08:30h às 17:00h e só de segunda a sexta **e o horário de funcionamento da oficina**, das 08:30h às 19:30h, de segunda a sexta e de sábado, das 09:00h às 13:00h, com dois horários diferenciados, abertura da oficina: das 08:30h às 17:30h e do fecho da oficina: das 10:30h às 19:30h.

2.34. Com efeito, **sendo horário de funcionamento da oficina, de segunda a sábado**, com 6 trabalhadores, incluindo o requerente, três técnicos, uma rececionista, um chefe de equipa e um encarregado de oficina, **competindo aos chefes de equipa e aos encarregados de oficina a abertura e fecho da oficina**, que alternam, semanalmente, entre eles o horário de abertura, numa semana, com o horário de fecho, na outra, **bem como cumprindo o horário de sábado de quinze em quinze dias**, consequentemente, tendo um fim-de-semana de folga de quinze em quinze dias, **inviabiliza o pedido formulado pelo trabalhador**, tal como requerido, **entre as 8:30 e as 17:00 horas, apenas de 2.ª a 6.ª feira, dias úteis.**

2.35. Em rigor, **resulta demonstrado a existência de motivos imperiosos do funcionamento do serviço que inviabilizem a atribuição do horário como solicitado**, considerando a organização dos tempos de trabalho.

2.36. 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares

3.2. 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 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.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE
DE 22 DE MAIO DE 2024.**