

## **PARECER N.º 51/CITE/2021**

**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 75-FH/2021

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, a 13.01.2021, via correio registado com AR, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

**1.2.** A 17.12.2020, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, via correio registado com AR, da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

*«No dia 6 de dezembro de 2017, solicitei flexibilidade de horário de trabalho nos termos do artigo 56.º conjugado com o artigo 57.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro do Código do Trabalho, o qual foi aceite por vós no dia 20 de dezembro de 2017 (ANEXO 1).*

*No dia 2 de janeiro de 2020, enviei um email com a alteração horário do meu cônjuge (que se mantém atualmente — ANEXO 2A) e o novo horário da minha filha ... (deixou de frequentar a ama e passou a frequentar uma creche — ANEXO 2B) como houve alteração de disponibilidade de horário mostrei interesse em fazer uma alteração à flexibilidade de horário, ao qual a Sr. ... me indicou que não haveria necessidade porque o horário que iria realizar (das 9 às 18 horas) seria compatível com o pedido feito.*

*Neste momento, foi-me apresentado um novo horário no mesmo local (8:30 às 17:30 e das 10 às 19 horas), o qual não me permite dar a assistência e acompanhamento aos meus filhos menores (de 1 e 3 anos) – cf. cópias do CC nos ANEXOS 3A e 3B).*

*Portanto, venho por este meio solicitar que a flexibilidade de horário seja compreendida entre 8:30 e as 18 horas, de segunda a sexta-feira, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados, domingos e feriados.*

*Não conseguindo indicar prazos porque poderá haver novamente alteração no horário da creche, é certo que não ultrapassará o limite legal dos 12 anos do meu filho menor.*

Coloco em anexo o horário da creche da ... e do ... (ANEXOS 4A E 4B), e informo que necessito de tempo de deslocação (cerca de 1 hora a 1 hora e meia pois, como consta na declaração de horário, são duas escolas distintas).

**1.3.** Pela mesma via, em 30.12.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, rececionada pela trabalhadora em 05.01.2021, nos termos abaixo transcritos:

*«Acusamos a receção no dia 17 de dezembro de 2020, e nos termos da qual pretende que lhe seja atribuído um horário de trabalho em regime de flexibilidade de acordo com os artigos 56.º e 57.º do CT, ‘das 08:30 às 18 horas, de segunda a sexta-feira, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados e domingos e feriados’.*

*A empresa procedeu à análise do seu pedido e, nessa sequência, vem pelo presente notificá-la da recusa do mesmo nos termos em que foi pedido, com base nos seguintes fundamentos:*

*Desde logo, a sua pretensão de prestar a sua atividade diária em turno de trabalho ‘das 8:30 às 18 horas, de segunda a sexta-feira, com dispensa de prestação de trabalho aos sábados e domingos e feriados’ configura um pedido de horário fixo, não se enquadrando no regime de flexibilidade previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho.*

*O horário de trabalho flexível caracteriza-se precisamente pela possibilidade de ter horas de entrada e saída maleáveis, para que o trabalhador possa articular o seu trabalho diário com as suas responsabilidades parentais. Como facilmente se percebe, não é isso que V. Exa. pretende. Aquilo que requer é precisamente o oposto: um horário de trabalho com horas de entrada e saída fixas e rígidas. O seu requerimento não consubstancia um pedido de horário flexível, mas sim um simples pedido de alteração do horário de trabalho (de horários por turnos com escalas alternadas, conforme foi contratada, para um horário fixo), pelo que, logo por aqui, não se enquadra no regime jurídico que invoca. Na verdade;*

*Por horário flexível entende-se aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e que é elaborado pelo empregador de modo a:*

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período norma: 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.*

*Significa isto que o trabalhador pode escolher as horas de início e termo do horário de trabalho, mas dentro de certos limites, nomeadamente dentro dos períodos balizados pelo empregador ao abrigo do artigo 56.º, n.º 3. alínea b) do CT. Isto é, o trabalhador pode exigir ao empregador que*

*lhe balize determinados períodos do dia (artigo 56.º, n.º 3, al. b) do CT), dentro dos quais ele pode escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho (artigo 56.º, n.º 2 do CT), de modo a gozar de alguma liberdade para conciliar a sua vida profissional com as suas responsabilidades parentais. Mas esses períodos são definidos pelo empregador, a quem legalmente compete a elaboração do horário.*

*Por outro lado, não obstante qualquer um dos progenitores poder beneficiar de semelhante possibilidade (e até os dois), para aquilatar da inevitabilidade de tais horários nos termos em que equaciona (e inerente esforço de adaptação exigível à entidade empregadora), V. Exa não faz qualquer prova ou demonstração, concreta e objetiva, de que o outro progenitor não pode, de facto, acudir a tais tarefas e responsabilidade familiares.*

*Independentemente do supra-exposto, só por si suficiente e preclusivo, sempre se alegue que existem exigências imperiosas da empresa, sua entidade empregadora. Como é do seu conhecimento, a empresa presta serviços de ... (nomeadamente presta serviços de ..., no qual V. Exa. se insere) por conta e à ordem de terceiros clientes.*

*Esta atividade, e o respetivo trabalho de ..., no qual V. Exa. se insere, caracteriza-se pelo carácter ambulatório no espaço e tempo, na medida em que os clientes da ... e respetivos locais onde os trabalhadores devem prestar serviço. também variam, seja por razões comerciais, seja por critérios de gestão de recursos humanos. Daqui decorre que os postos de trabalho dos ..., tal como acontece no caso de V. Exa., seja determinado em função dos estabelecimentos do cliente ao qual seja afeto pela ..., no âmbito do poder determinativo da função e conformativo da prestação que a esta lhe assiste (artigo 11.º, 97.º e 118.º do CT).*

*Tudo exposto para concluir que, não obstante contratada para exercer as suas funções em horários organizados por turnos rotativos, a empresa fez, e faz, e na medida do possível continuará a fazer, um esforço para tentar acudir as suas necessidades, como aos demais e de forma equitativa, em ordem a harmonizar a sua prestação de trabalho com a organização da vida pessoal e familiar.*

*Face ao exposto, somos a comunicar a V. Exa. não podemos atender ao pedido de atribuição de horário nos termos propostos por V. Exa., face aos motivos e fundamentos supra-explanados, mas dispomo-nos a tentar encontrar solução alternativa, na medida do possível e nos termos expostos, nomeadamente enquanto se mantiver a laborar no atual cliente tudo faremos para lhe atribuir o horário que agora solicita».*

**1.4.** Em 06.01.2021, a trabalhadora realiza a sua apreciação nos seguintes termos:

*«Na sequência da vossa comunicação de intenção de recusa ao meu pedido de flexibilidade de horário venho por este meio apresentar a minha apreciação à mesma:*

*Tenho dois filhos menores que vivem em comunhão de mesa e habitação com os pais e que frequentam a escola cujo horário escolar ocorre entre as sete horas e as dezanove horas (conforme documentos anexos);*

*O pai, conforme já havia atestado com documento comprovativo, trabalha em horário por turnos, das 8 às 20 horas e das 20 às 8 horas, ou seja, juntando a deslocação necessária entre o trabalho e as escolas) tal impossibilita que assegure (diariamente) que os nossos filhos sejam levados e trazidos da escola (as funções que desempenha inviabilizam que tenha outro tipo de horário);*

*Não dispomos de familiares que possam ir levá-los ou buscar à escola;*

*O meu pedido de flexibilidade de horário - em que solicitei das 8:30 às 18 horas- prende-se com o facto de necessitar de ir levar e buscar os meus filhos à escola, por não ter (diariamente) quem mos vá levar e buscar;*

*Venho requerer que me seja atribuído um regime de horário flexível compreendendo os seguintes períodos:*

*a. Início do período normal de trabalho: das 8:30 às 9 horas*

*b. Termo do período normal de trabalho: das 17:30 às 18 horas.*

*O horário acima descrito é de 8 horas de trabalho diário e compreende as 40 horas semanais como consta do acordo empresa.*

*Salvo o devido respeito, não consigo compreender o porquê do indeferimento dizendo que configura um horário fixo e que não demonstrei a impossibilidade de o outro progenitor (quando decorre do documento que anexe e que face às funções desenvolvidas é o único horário que pode ser atribuído. não lhe podendo ser atribuídas outras benesses). nem consigo compreender que o deferimento ao meu pedido vá contra as 'exigências imperiosas da empresa' que presta serviços de ... por conta e à ordem de terceiros clientes, pois a mesma tem um vasto número de clientes (com variadíssimos horários).*

*No entanto, aprez-me saber que a empresa 'continuará a fazer um esforço para acudir as suas necessidades', o que me leva a entender que irá atender ao meu pedido de horário.*

*Permitia-me, mui respeitosamente, referir que o enquadramento jurídico, para os trabalhadores com responsabilidades familiares as condições de atribuição do direito a trabalhar em regime de horário flexível encontram-se atualmente estabelecidas nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, independentemente do seu vínculo laboral (setor privado ou setor público).*

*Através das referidas normas, pretendeu o legislador assegurar o exercício do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.*

*Para que possa exercer o referido direito, estabelece o n.º 1 do referido artigo 57.º que o trabalhador que pretenda trabalhar (...) em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração da qual conste: (...) i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; (...)*

*O n.º 2 do mesmo artigo admite, no entanto, que tal direito possa ser negado com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.*

*No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido o empregador comunica ao trabalhador/a, por escrito a sua decisão, nos termos do n.º 3 do aludido artigo 57.º.*

*Dispõe também, o Código de Trabalho, no n.º 3 do artigo 127.º, sob a epígrafe ‘Deveres do empregador’ que ‘o empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal’.*

*E impõe, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe ‘Elaboração do horário de trabalho’ que a entidade empregadora deve: ‘b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar’.*

*Subjaz que o meu pedido se prende unicamente com a minha situação familiar acima referida, e não por pretender usufruir sem necessidade de uma situação excecional, pelo que apelo à vossa compreensão».*

**1.5.** O empregador não apensou ao processo quaisquer outros documentos.

## **II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO**

**2.1.** Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»):

*«d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».*

**2.2.** A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») estabelece que:

*«1. 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.*

*2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes».*

**2.3.** E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores/as, é estabelecido que: *«Todos os trabalhadores têm direito à*

*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».*

**2.4.** Para concretização dos princípios e direitos sociais constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever da entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. artigo 127.º/3 do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

**2.5.** O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.6.** Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57.º do CT que «deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação».

**2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Se não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

**2.8.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a, implicando - a sua falta - a aceitação do pedido, nos termos do artigo 57.º/8/c) do CT.

**2.9.** Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que



reconheça a existência de motivo justificativo.<sup>1</sup>

**2.10.** Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante do artigo 56.º/2 do CT, em que se entende por horário flexível «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho».

**2.11.** Nos termos do citado artigo 56.º/3 do mesmo diploma legal: «O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

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

**2.13.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

**2.14.** Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada 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.

---

<sup>1</sup> Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

**2.15.** Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos um enquadramento legal de horários especiais através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

**2.16.** No caso em apreço, a trabalhadora solicita que lhe seja atribuído horário de trabalho balizado entre as 8:30 e as 18 horas, de segunda a sexta-feira, excluindo sábados, domingos e feriados.

**2.17.** A trabalhadora fundamenta o seu pedido na necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos filhos de 1 e 3 anos de idade, nomeadamente no que toca à logística escolar, uma vez que os irmãos frequentam estabelecimentos de apoio à infância distintos e a coadunação dos horários de fecho destes com a sua profissão, a que acresce o natural apoio que duas crianças de tenra idade carecem, uma vez chegados a casa, se torna difícil de compatibilizar.

**2.18.** A requerente não refere por que prazo, ao certo, quer que o pedido dure, situação em que a CITE é unânime ao presumir que o faz pelo prazo máximo legal, ou seja, até ao 12.º aniversário da criança mais nova – cf. artigo 56.º/1 in fine do CT.

**2.19.** E refere expressamente que vive com os filhos em comunhão de mesa e habitação.

**2.20.** Assim, e de acordo com os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, todos os requisitos formais do pedido de autorização de flexibilidade horária se encontram, pois, reunidos e cumpridos, já que também o PNT é respeitado.

**2.21.** Quanto à intenção de recusa do empregador, assenta nos seguintes motivos:

- Alegado incumprimento dos requisitos formais do pedido, que fixa um horário flexível, retirando margem de manobra ao empregador para o gerir;
- Alegada falta de prova de que o outro progenitor não pode prestar assistência aos menores; e
- Alegadas exigências imperiosas do funcionamento da organização.

**2.22.** O primeiro argumento invocado pelo empregador improcede pelos seguintes motivos: em primeiro lugar, e ao invés do que alega aquele, o pedido da trabalhadora a solicitar autorização



para laborar segundo o regime de flexibilidade horária reúne todos os requisitos legais, como já foi explanado nos pontos **2.16.** a **2.20.**

**2.23.** Sobre a alegada inversão e conseqüente desvirtuamento da modalidade de trabalho sob a forma de flexibilidade horária, que constringe a faculdade de o empregador estabelecer os horários de trabalho das pessoas que contrata, esclareça-se que, pela expressão «dentro de certos limites», constante do artigo 56.º/2 do CT, deve entender-se – para trabalhadores/as que laborem por turnos – a escolha de um turno pré-existente na organização.

**2.24.** Ora, numa organização que presta serviço a clientes 24/7, de segunda-feira a domingo – e pese embora os mapas de horários não tenham sido anexados ao processo pelo empregador –, facilmente se deduz que algum turno existirá que atenda às pretensões da trabalhadora. Tanto mais que a mesma já trabalhou num turno das 9 às 18 horas, em janeiro de 2020 – cf. final do segundo parágrafo do pedido da trabalhadora, ponto **1.2.**

**2.25.** Ainda sobre este argumento, salienta-se o entendimento maioritário desta Comissão, no sentido de ser enquadrável no artigo 56.º do CT a indicação, pelos/as trabalhadores/as, da amplitude temporal diária e semanal referenciada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal não consubstanciar um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário nos termos da legislação em vigor, com respeito pelo dever de facilitar a conciliação do trabalho com a família.

**2.26.** A este propósito, releva também referenciar o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, 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, n.º 2 do CT, aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se referem os n.ºs 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*».

**2.27.** Nesta senda, o Tribunal da Relação de Évora<sup>[1]</sup> pronunciou-se em situação semelhante, referindo que: «*Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível*».

**2.28.** Prossequindo para o segundo argumento do empregador, este improcede igualmente, e a CITE não pode deixar de sublinhar que toda e qualquer ingerência deste sobre a vida familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as é altamente indesejável, uma vez que se trata da sua esfera privada, não cabendo aqui a prestação de qualquer tipo de prova e/ou de justificação.

**2.29.** O terceiro argumento improcede também, uma vez que ao empregador não basta, pura e simplesmente, invocar um dos fundamentos para recusar o pedido de horário flexível a que a lei alude, no artigo 57.º/2 do CT. Aqui, sim, impende sob o empregador o ónus de provar, de forma objetiva e fundamentada, por que é que o deferimento do que a trabalhadora solicita impediria a empresa de prosseguir a sua meta. E isso não foi, claramente, feito.

**2.30.** Saliente-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização do trabalho que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito consignado no artigo 59.º/1/b) da CRP é especial e visa harmonizar ambas as conveniências, competindo ao empregador organizar o tempo de trabalho para que se cumpra o previsto na lei sobre a proteção da parentalidade.

### III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

---

[1] Acórdão de 11.07.2019 proferido no âmbito do Processo n.º 3824/18.9T8STB.E1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

**3.1.** A CITE emite parecer desfavorável 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.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação do trabalho com a família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe a 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.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP – CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL E CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, EM 3 DE FEVEREIRO DE 2021.**