

PARECER N.º 246/CITE/2018

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 653/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 29.03.2018 da entidade empregadora “...” pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., com o cargo de Analista de 3ª, a exercer funções na Produção da citada empresa.

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador em 27/02/2018 e rececionado pela entidade empregadora, em 28/02/2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...)..., com a categoria profissional de Analista de 3ª, a exercer funções na Produção, na instituição que V. Exa. superiormente dirige, nos termos do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem solicitar a V. Exa que lhe seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de doze anos com o seguinte horário de trabalho:

Das 9:00 horas às 13:00 horas (manhã);

Das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde).

Declara ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente. (...).”

1.3. A 20/03/2018, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“Acusamos a recepção no dia 28/02/2018 da sua comunicação datada do dia 27 do mesmo mês, mediante a qual nos solicita que, ao abrigo do disposto no artigo 56º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuído um regime de horário flexível para assistência Inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos, pelo período de doze anos, pelo seguinte horário de trabalho:

-Das 9:00 horas às 13:00 horas (manhã);

-Das 14:00 horas às 18:00 horas (tarde).

Após análise do pedido de V. Exa. e uma vez que o enquadrar na norma legal acima referida, vimos pela presente comunicar a intenção de recusa do horário flexível solicitado, uma vez que existem motivos legais e exigências imperiosas de funcionamento da empresa que obstem à atribuição de horário flexível que V. Exa solicitou, conforme se exporá.

A ... (adiante abreviadamente designada por ...), foi criada em 22 janeiro de 2008, tem como objecto social a investigação, desenvolvimento, formação, produção e comercialização de resinas e de outros produtos químicos, e iniciou a sua actividade como start-up, na ... do ... da ...

Tem actualmente um quadro de pessoal de 38 trabalhadores, sendo 4 Directores, 4 Administrativos, 4 na Investigação e Desenvolvimento, 2 na Qualidade, 2 no Armazém, 1 na Manutenção e 21 na Produção.

Em meados de 2009, iniciou a construção de unidade industrial de raiz, para poder produzir os seus produtos, entretanto, desenvolvidos em laboratório, vindo o seu primeiro lote industrial a ser fabricado em Setembro de 2010.

Como é típico nesta actividade industrial o regime produtivo é contínuo, durante 24 horas por dia e sete dias por semana, e a maior parte do trabalho na empresa encontra-se organizado em equipa, de forma a responder a essas necessidades de produção e ao período de funcionamento da empresa, trabalhando os trabalhadores por turnos, ocupando sucessivamente os mesmos postos de trabalho, nomeadamente num ritmo rotativo. Diga-se que todos os trabalhadores aceitaram trabalhar nesse regime e igual concordância foi prestada por si ao subscrever em 01/09/2010 um contrato de trabalho para exercer as funções correspondentes à categoria de Analista de 3ª, no Laboratório da Produção, nas quais se incluem análises simples e rotineiras de controlo em tempo real das características químicas em determinadas fases do processo produtivo, e também coadjuvar o Chefe de Turno em várias operações de gestão do processo fabril, e em regime de turnos rotativos e em laboração contínua.

E a verdade é que ao longo dos anos o senhor sempre trabalhou em regime de turnos rotativos e em laboração contínua, cumprindo os seguintes horários: Das 0h às 08h, das 8h às 16h e das 16h às 24h.

Na empresa, temos os seguintes trabalhadores com a categoria de Analista, cujo horário de trabalho é das 9h às 18h (com intervalo das 13h às 14h para almoço):

- ..., a prestar a sua actividade na Investigação e Desenvolvimento de Produtos, efectuando ensaios pilotos e respectivas análises complexas, conducentes à descoberta de novos produtos e optimização dos existentes;*
- ..., a prestar a sua actividade no Laboratório de Controlo de Qualidade, efectuando análises necessárias à aprovação da qualidade das diversas matérias primas, que constam do Manual de Inspeção e Ensaio de Matérias Primas e Produto Acabado, utilizando equipamentos diversos e métodos específicos;*

Os outros Analistas, nos quais V.Exa se inclui, executam tarefas diferentes dos trabalhadores acima referidos, e desempenham as suas tarefas em regime de trabalho por turnos e laboração contínua, cumprindo de forma rotativa os seguintes horários de trabalho: Das 0h às 08h, das 8h às 16h e das 16h às 24h.

Reitera-se que a actividade destes trabalhadores é específica e distinta dos demais, e está associada a uma dinâmica própria, que exige que estes trabalhadores tenham de trabalhar por turnos e radica na necessidade de ter um controlo em tempo real de determinadas fases do processo produtivo, sem o qual não é possível obter produto que cumpra as características que garantam a sua qualidade e posterior venda. Assim, caso concordássemos satisfazer o seu pedido, seríamos confrontados com um problema insolúvel que seria o de ficarmos sem o Analista para assessorar um dos turnos de trabalho. E essa ausência seria incomportável para a empresa, pois é uma tarefa indispensável à aprovação qualitativa do produto final e consequente venda para o mercado. Acresce que caso V. Exa. passasse a cumprir um horário diurno, tal circunstância acarretaria que passássemos a ter um excedente de Analistas no período diurno para fazer face às necessidades, o que seria improfícuo para a ...

Na verdade, durante os anos de crise económica e financeira, o mercado europeu deste sector, sofreu uma grande pressão e tendências de consolidação, que em muito afectaram, o plano de negócios da ...

Os números dos últimos anos têm sido vistos com alguma apreensão e preocupação, levando os responsáveis da empresa a encetarem medidas de gestão ao nível dos recursos

da empresa. Pormenorizando os números, em 2017 a empresa vendeu menos 1.015 toneladas em volume de produto e menos 2,6 milhões de euros em valor de facturação.

No corrente trimestre de 2018, em termos homólogos, a empresa vê-se confrontada com uma redução de 800 toneladas em volume de produto e um decréscimo de 1,5 milhões euros em valor de facturação.

Desta forma, se permitíssemos que V. Exa. passasse a trabalhar em regime diurno, seríamos obrigados a contratar outro Analista, o que seria de todo injustificado, pelas razões aduzidas supra.

Sem prescindir, dir-se-á ainda o seguinte:

Existam outros trabalhadores da empresa, igualmente a trabalhar em regime de turnos e em laboração contínua, também com filhos menores de 12 anos. Sucede que estes comunicaram à ... que caso esta aceite a flexibilidade de horário pedida por si, formularão idêntico pedido, pois entendem que não deverão ser tratados de forma distinta. Ora, se tal acontecer, inviabilizará a operacionalidade da empresa, levando à sua paralisação, porquanto:

- São 20 as pessoas que trabalham em regime de turnos, distribuídas 5 pessoas por cada turno;
- Destes 20 trabalhadores, 7 estão nas mesmas condições do senhor (incluindo todos os chefes de turno);

Atento o supra exposto, não se vislumbra possível alterar a organização do tempo de trabalho de forma diferente da que se encontra definida, tendo em linha de conta as explicadas razões de funcionamento da empresa e ainda por impossibilidade de substituição de V. Exa. nos horários em causa. Com efeito, não é viável do ponto de vista operacional, nem do ponto de vista da racionalidade económica satisfazer a pretensão de V. Exa. (...)"

1.4-Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pelo trabalhador em 27/03/2018, nos termos a seguir transcritos:

"(...)

Como apreciação à missiva em que fundamenta a recusa ao pedido de horário flexível tenho a apresentar que requeiro o novo horário porque a mantê-lo sem alteração me vejo incapacitado de participar e contribuir de modo normal para o crescimento e desenvolvimento saudável do meu filho de agora oito meses, idade em que a relação parental adequada é cabal mas que neste momento está muito diminuída e fragilizada. Esta

situação agrava-se ainda mais pelo facto de minha esposa e mãe de meu filho trabalhar igualmente em horário de turnos, incluindo os fins de semana, e pelo facto de não existir suporte familiar que pudesse eventualmente auxiliar e minorar a debilidade em que a família se encontra. Tudo isto mantém a família num confrangimento com repercussões negativas e nefastas.

Já tinha referido em ocasião anterior a minha disponibilidade para o laboratório de Investigação e Desenvolvimento de Produtos aquando da mudança de um dos técnicos para a Produção e posteriormente indiquei vontade para mudança de horário, o que foi considerado na ocasião sem, no entanto, haver indicação de prazo. Isto já ao longo do ano de 2017. Aceitei compreensivelmente a postura e mantive-me expectante mas o carácter premente desta nova realidade, a qual julgo ter ficado bem expressa acima, levou-me ao pedido formal por carta para encontrar solução rápida.

As minhas habilitações literárias estão no nível dos trabalhadores que refere da Investigação e Desenvolvimento de Produtos e do Laboratório de Controlo de Qualidade. Com a formação que se considere adequada e necessária poderei eventualmente produzir trabalho com diligência e responsabilidade, corno sempre fiz, em qualquer destes postos, ao que desde já me proponho.

Compreendo que a dinâmica da organização se altere em função deste pedido mas considero, dado que pretendo produzir trabalho, que o desenvolvimento sustentável e crescimento responsável da empresa não será posto em causa.

(...)”

1.5- O processo para emissão de parecer, mostra-se instruído com cópia do Contrato de Trabalho do requerente.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1 No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do nº 3 do artigo 3º do Tratado da União Europeia (TUE).

- 2.2** 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”.
- 2.3** 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.
- 2.4** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

- 2.5** 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”.
- 2.6** 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.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:
- “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.”*
- E no artigo 59.º, sob a epígrafe “Direitos do Trabalhadores” como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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.”*
- 2.8** Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e 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 de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a 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.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que “o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário 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: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 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 dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, 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.

2.9.3. 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, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. 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.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º 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”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º 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 intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 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.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de 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 n.º 3 do artigo 56.º do CT. 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.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, 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.

2.13 No caso em análise, o trabalhador solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível pelo período de 12 anos, que compreende o seguinte horário:

- Das 09:00h às 13:00h, no período da manhã e
- Das 14:00h às 18:00h, no período da tarde.

2.14- No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição do/a trabalhador/a, se este/a for 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou se existir impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.

2.15- Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere quais os turnos rotativos existentes no serviço onde o trabalhador exerce funções, referindo o seguinte: *subscreveu “contrato de trabalho para exercer as funções correspondentes à categoria de Analista de 3ª, no Laboratório da Produção, nas quais se incluem análises simples e rotineiras de controlo em tempo real das características químicas em determinadas fases do processo produtivo, e também coadjuvar o Chefe de Turno em várias operações de gestão do processo fabril, e em regime de turnos rotativos e Turno em várias operações de gestão do processo fabril, e em regime de turnos rotativos e em laboração contínua.*

E a verdade é que ao longo dos anos o senhor sempre trabalhou em regime de turnos rotativos e em laboração contínua, cumprindo os seguintes horários: Das 0h às 08h, das 8h às 16h e das 16h às 24h.”

Refere ainda que a empresa possui dois analistas que trabalham no horário compreendido entre as 09:00h e as 18:00h, em setores diferentes e com funções distintas dos analistas do setor de produção, nos quais o requerente se inclui.

2.15- Assim, de acordo com a intenção de recusa, apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais o trabalhador foi contratado, o pedido não se enquadra no horário de funcionamento do serviço onde o requerente desempenha as suas funções, uma vez que o requerente pede para iniciar a sua atividade às 09:00h e terminar às 18:00h e a entidade empregadora dispõe de 3 turnos rotativos, sendo que nenhum dos turnos se inicia às 9.00 h ou termina às 18.00h.

- 2.16-** Assim, cumpre referir que pode sempre o Trabalhador, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho e enquadrável no horário de funcionamento da empresa.
- 2.17-** Não obstante o anteriormente exposto, saliente-se que relativamente às alegações da empresa que se reportam ao facto de existirem outros trabalhadores da empresa, igualmente a trabalhar em regime de turnos e em laboração contínua, também com filhos menores de 12 anos e que comunicaram à empresa que iriam formular pedido de horário flexível, caso esta aceitasse o pedido do requerente, o que inviabilizaria a operacionalidade da empresa, sempre se dirá que o simples facto de existirem outros/outras trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade ou dependentes, não é por si só motivo justificativo para uma intenção de recusa.
- 2.18-** Em prisma diverso e sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.19-** Na verdade, compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.20-** 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 proteção ao exercício 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 ..., sem prejuízo do trabalhador, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível no âmbito das funções desempenhadas e de acordo com a organização dos tempos de trabalho implementadas pela entidade empregadora.
- 3.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, 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 18 DE ABRIL DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.