

PARECER n.º 308/CITE/2018

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 863/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 23.04.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de Ajudante de Ação Direta de 1ª, a exercer funções naquela instituição, conforme a seguir se transcreve:

" (...) Exmos. Senhores

(...), pessoa colectiva n.º (...), instituição particular de solidariedade social, reconhecida como pessoa colectiva de utilidade pública, sem fins lucrativos, registada na ..., sob o n.º ..., a fls. ..., do Livro n.º ..., desde .../.../1993, com sede na (...), na qualidade de empregadora, envia o processo relativo ao pedido de atribuição de horário flexível, apresentado pela sua trabalhadora (...), com a categoria profissional de " (...)", residente na (...), para apreciação e emissão do parecer de V. Exas. referido nos n.ºs 5 e 6 do art. 57.º do Código do Trabalho.

Em 27/03/2018, conforme carimbo de entrada na sua sede social, a empregadora recebeu uma carta registada com aviso de recepção datada de 26/03/2018, subscrita pela trabalhadora, pela qual esta solicitou a atribuição de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, ao abrigo dos arts. 56.º e 57.º, n.º 1, do Código do Trabalho - Doc. n.º 1.

Em 13/04/2018, dentro do prazo de vinte dias consignado na lei para o efeito, mediante comunicação escrita entregue em mão da trabalhadora, contra nota de recebimento manuscrita nela aposta pela destinatária, a empregadora informou-a

da intenção de recusar o pedido e dos respectivos fundamentos, nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do art. 57.º do Código do Trabalho - Doc. n.º 2.

Dessa comunicação constou que a trabalhadora dispunha do prazo de cinco dias a partir da recepção para apresentar, por escrito, uma apreciação, como previsto no n.º 4 do art. 57.º do Código do Trabalho - Doc. n.º 2.

Findo tal prazo, em 18-03-2018, sem que a trabalhadora tenha apresentado qualquer apreciação, cabe à empregadora, nos cinco dias subsequentes, por força do que rege o n.º 5 do art. 57.º do Código do Trabalho, enviar cópia do processo em causa, para apreciação por esta Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, o que se faz pelo presente meio, instruído com os elementos seguintes:

- Cópia do pedido da trabalhadora, com documentos anexos, constando de carimbo mecânico aposto na margem superior direita a data da recepção pela empregadora - Doc. n.º 1;

- Cópia da comunicação, da empregadora, da intenção de recusar o pedido, com os respectivos fundamentos, e com nota manuscrita da data da entrega à trabalhadora - Doc. n.º 2; e

- Indicação de que a trabalhadora não apresentou qualquer apreciação à intenção de recusa da empregadora, no prazo legal

Assim, aguarda-se a emissão do parecer desta Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos do n.º 6 do art. 57.º do Código do Trabalho.

1.2. Em 27.03.2018 a trabalhadora solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

" (...),vem a signatária acima melhor identificada, portadora do cartão de cidadão n.º (...), válido até (...), contribuinte número (...), a exercer funções na categoria de «Ajudante de acção directa de 1», solicitar a V. Exas. se dignem a aplicar o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, de acordo com o expressamente estatuído no art. 56.º do Código do Trabalho, por ter um filho com idade inferior a 12 anos (número de segurança social e número de contribuinte que ora se juntas sob docs. 1, e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), declarando, sob compromisso de honra, que este faz parte do agregado familiar e vive com a signatária em comunhão de mesa e habitação (cfr, atestado de junta de freguesia, juntos como docs. 2, cujo teor se dá

aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais), ao que acresce, ainda, a circunstância do progenitor do menor conjugue da signatária, desempenhar suas funções em de horários das 8h as 20h , que não lhe permite prestar o apoio necessário, ao acompanhamento do filho menor (cfr. declaração da entidade empregadora do progenitor do menor, cônjuge da signatária, que se junto sob doc. 3 e cujo teor se dá aqui por integralmente reproduzido para os devidos efeitos legais)

Porquanto, em síntese e no essencial, estando em causa valores sociais eminentes, como sejam os da parentalidade, e de acompanhamento insubstituível que o menor necessita, nomeadamente quanto à sua educação (art. 68.º da Constituição da República Portuguesa), bem como o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com vida familiar (art. 59.º da Constituição da República Portuguesa).

Nessa conformidade, por tudo o exposto, nos termos e para os efeitos do disposto no art. 57.º do Código do Trabalho, que, decorridos que sejam 30 (trinta) dias após a recepção da presente comunicação, seja atribuído à signatária o horário de trabalho, de segunda feira a Domingo com folgas rotativas, das 07.00H às 15:00H, com 30 minutos hora de almoço que conta para efeitos de carga horária diária e das 23h as 7h pelo prazo de um ano, em estrito cumprimento dos limites diários e semanais impostos por lei. (...) "

1.3. Em 13.04.2018 foi comunicado e entregue em mão à trabalhadora, a intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

" (...) Recebemos no dia 27-03-2018 o seu pedido de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, o qual mereceu a nossa atenção.

Todavia, sem prejuízo da consideração que temos pelo exercício da parentalidade dos trabalhadores ao nosso serviço, lamentamos comunicar-lhe que é nossa intenção recusar o seu pedido com os fundamentos seguintes:

1 ° - A ... é uma instituição particular de solidariedade social sob a forma de associação de solidariedade social, sem fins lucrativos que tem como objectivo

promover o convívio entre reformados, pensionistas e idosos da união das freguesias de ... e da freguesia de ... todas do concelho e distrito de ...

2.º - Para a realização dos seus objectivos a Associação entre outras, mantém as seguintes actividades Lar de Idosos ou Estrutura Residencial para Pessoas Idosas; Centro de Dia de Idosos, Centro de Convívio e Serviço de Apoio Domiciliário

3.º - As respostas sociais levadas a cabo pela Associação abrangem a prestação de serviços de alojamento alimentação tratamento de roupa, cuidados de saúde primários e medicamentosos, higiene e conforto pessoais deslocações e transportes, e apoio social em geral

4.º - Como ajudante de acção directa cabe a V Ex.ª nos termos do contrato colectivo de trabalho aplicável ao amo das Instituições Particulares de Solidariedade Social, Misericórdias e Mutualidades, trabalhar directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que deve executar a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Proceder ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços.

b) Prestar cuidados de higiene e conforto aos atentes e colaborar na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas.

c) Substituir as roupas de cama e da casa de banho bem como o vestuário dos utentes proceder ao acondicionamento, arrumação distribuição transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;

d) Requisitar, receber, controlar e distribuir os artigos de higiene e conforto;

e) Reportar à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.

5.º - A organização e o funcionamento dos diversos sectores de actividade da Associação regem-se além dos estatutos pelas disposições da lei aplicável, em essencial, as relativas às instituições particulares com solidariedade social e pelos acordos de cooperação celebrados com o Centro Distrital de (...) da Segurança Social.

6.º - Por força dos normativos aplicáveis a Associação está obrigada a adequar os mapas de pessoal das respostas sociais a ratio mínimos de trabalhadores/utentes, designadamente aos requisitos do artigo 12.º da Portaria n.º 67/2012, de 21 de Março: um ajudante de acção directa por cada cinco residentes e um ajudante de acção directa por cada vinte residentes com vista ao reforço no período nocturno.

7.º - A Associação cumpre estes requisitos legais mínimos e tem que os cumprir, sob pena de suspensão ou cancelamento dos acordos de cooperação com a Segurança social, e conseqüente corte do financiamento à Associação, sem o qual esta não subsiste material ou economicamente ¶

8.º - O trabalho de V Ex.ª nos períodos horários actualmente em vigor é ditado por exigências imperiosas de funcionamento das respostas sociais da Associação é indispensável e insubstituível

9.º - A Associação não pode permitir que V Ex pratique outro horário, nomeadamente, o regime de horário flexível, porque isso comprometeria fatalmente os serviços essenciais prestados aos atentes e o bem-estar destes.

10.º - Ademais, V. Ex.ª é indispensável ao cumprimento das tarefas próprias das respostas sociais desenvolvidas pela Associação e não pode ser substituída, pois é essencial à observância dos requisitos de pessoal estabelecidos na referida Portaria n.º 67/2012, de 21 de Março

11.º - Em suma, para satisfazer a pretensão de V Ex.ª, a Associação incorreria na violação da lei.

Em conclusão,

Comunicamos a V Ex a intenção de recusar o seu pedo de atribuição de horário flexível com fundamento nas alegadas exigências imperiosas do funcionamento da Associação e na impossibilidade de substituir V Ex.ª, que é indispensável ao serviço.

V. Ex.ª pode apresentar por escrito, uma apreciação à presente comunicação, no prazo de cinco dias a contar da recepção desta." (...)

1.4. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: " (...) c) 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 (...). "

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. 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”.

2.2. 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.

2.3. 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”.

2.4. A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.5. A 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).

2.6. 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”.

2.7. 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; (...)”.

2.8. No que respeita ao regime de horário flexível, o CT consigna no seu artigo 56.º:

“ (...) 1-“O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de

mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos”.

2 - Entende-se 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 diário”.

3 - “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”.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode 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”.

2.9. O procedimento a realizar para o regime de horário flexível está plasmado no artigo 57.º do CT, que dispõe:

“ (...) 1 - 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.(...)

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 – No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 – Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 – A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 – Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 – Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5. (...)”.

2.10. Refere ainda sobre esta matéria, o CT, no n.º 3 do artigo 127.º que: “ (...) *O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. (...)*”

2.11. E estabelece, quanto à organização do trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º que a entidade empregadora deve: “(...) *Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)*”.

2.12. De acordo com o referido no artigo 56º, o horário flexível consiste no direito concedido aos/às trabalhadores/as, com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e término do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, que é elaborado 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.

2.13. De acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do CT, deve o empregador apenas 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. Assim, as entidades empregadoras, devem demonstrar um cuidado acrescido nestes casos, materializando objetiva e coerentemente, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.14. O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:

- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
- Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.

2.15. Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora refere que a trabalhadora no âmbito da sua categoria profissional, desempenha funções, quer individualmente, quer em grupo com outros colegas, trabalhando diretamente com os utentes e tendo sempre em vista o seu bem estar.

2.16. Elenca ainda a entidade empregadora, quais as tarefas que serão da competência da trabalhadora, no seu todo, ou em parte, donde se destacam as seguintes: fazer o acompanhamento, nocturno e diurno dos utentes dentro e fora das instalações e dos serviços; prestar cuidados de higiene e de saúde, tendo em conta a sua categoria profissional; proceder à substituição das roupas de quarto, casa de banho e roupas dos utentes; todo o tratamento relacionado com as roupas, sejam elas de cama, casa de banho ou até mesmo dos utentes; solicitar, conferir e distribuir os artigos de higiene e conforto e por fim, reportar à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.

2.17. Argumenta também a entidade empregadora que a instituição necessita de " (...) *um ajudante de ação direta por cada cinco residentes e um ajudante de ação direta por cada vinte residentes com vista ao reforço no período nocturno (...)*".

2.18. Fundamenta ainda a entidade empregadora, que a instituição, tem de cumprir requisitos legais, no que respeita ao número mínimo de funcionários, e que são os requisitos mínimos legais, sob pena de poder estar sujeita a suspensões ou cancelamentos dos acordos estabelecidos com a ..., tendo em conta, que tais acordos estão relacionados com uma vertente financeira/económica.

2.19. Refere a entidade empregadora que os horários que se encontram fixados e estabelecidos figuram exigências imperiosas de funcionamento de serviço, e que a trabalhadora será insubstituível e indispensável, pelo que a entidade não pode concordar que seja efetuado outro horário, porquanto um horário distinto do que é praticado, poria em causa o serviço social prestado aos utentes.

2.20. Na verdade, **a entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que a entidade não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente**

assegurados, quantos/as trabalhadores/as são necessários para os horários existentes e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição da trabalhadora.

2.21. A entidade empregadora não demonstra, inequivocamente a existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço nomeadamente, que o horário requerido pela trabalhadora põe em causa o trabalho realizado, nem que os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente assegurados, nem tão-pouco que não existem outros trabalhadores que asseguram convenientemente o serviço, face aos meios humanos disponíveis.

2.22. As alegações da entidade empregadora, no que respeita aos constrangimentos do serviço, *são genéricas, abstratas e vagas, referindo apenas, e no que respeita aos funcionários com a mesma categoria, que cumpre os requisitos mínimos exigidos por lei, nos termos da Portaria 67/2012 de 21 de março. Tal Portaria, no seu artigo 12º indica apenas qual o quadro de pessoal que obrigatoriamente tais instituições devem possuir.*

2.23. No entanto, na intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora, não é materializável quantos funcionários detêm com a mesma categoria profissional, quais os constrangimentos na aplicação do horário flexível solicitado pela trabalhadora, não são indicados fatos concretos e circunstâncias que integram as “exigências imperiosas do funcionamento da empresa”, ou “na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.”, referindo apenas que cumpre os requisitos legais mínimos.

2.24. É pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este 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 trabalhador com responsabilidades familiares, designadamente, tal como foi requerido; como tal, a organização dos tempos de

trabalho só é possível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou quando existe impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.25. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

2.26. 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 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 à trabalhadora 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA REPRESENTANTE DA CTP, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.