

PARECER N.º 309/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 864/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 24.04.2018 da entidade empregadora “...” pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., na empresa supra identificada.

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e recepcionado pela entidade empregadora em 22/03/2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“ (...) colaboradora na empresa (...) desde 24/08/2009 venho, muito respeitosamente, ao abrigo do disposto nos arts. 56.º e 57.º do Código do Trabalho, requerer a V. Exa. autorização para a prestação de trabalho em horário flexível, de segunda a sexta-feira (dias úteis), com um intervalo de descanso de 30 minutos. O que faço com os seguintes fundamentos:

- 1. Tenho a meu cargo duas filhas menores com um ano de idade e uma enteada com dez anos de idade, cuja cópia dos respetivos cartões de cidadão se junta em anexo.*
- 2. Pretendo trabalhar sob o regime de flexibilidade de horário, dada a necessidade de acompanhar direta e pessoalmente as três crianças menores. Tratam-se de duas bebés que nasceram de trinta e duas semanas, o que em termos de desenvolvimento há que fazer relação constante entre a idade cronológica e a idade corrigida, e como tal, os cuidados prestados são maiores do que se fossem bebés de termo. A terceira criança encontra-se a frequentar o segundo ciclo, no período da manhã e necessita de acompanhamento após a escola.*
- 3. Para os devidos efeitos, declaro que vivo com as menores em comunhão de mesa e habitação.*

4. *A possibilidade de flexibilidade de horário, com fixação de horários ajustados, para acompanhamento de filhos menores, é um direito do trabalhador consagrado no art. 56.º do Código do Trabalho.*
5. *A al. b) do n.º 1 do art. 59º da lei fundamental estabelece ainda como garantia de realização profissional que “todos os trabalhadores (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”*
6. *Assim, e para concretização daqueles princípios constitucionais, o art. 56.º do Código do trabalho prevê o direito do trabalhador, com filho menor de 12 anos, a trabalhar em regime de horário flexível.*
7. *Pretendo prestar serviço em regime de horário de trabalho flexível até as minhas filhas perfazerem a idade de 12 anos, comprometendo-me a assegurar o normal funcionamento do serviço.*
8. *Pretendo prestar serviço em regime de horário flexível com início no 31º dia a contar da data de entrada da receção do presente requerimento, atento o disposto no art. 57º nº 1 do Código do Trabalho.*
9. *A fim de fornecer a informação necessária para a respectiva elaboração do horário flexível, nos termos do nº 3 do art. 56º do Código do Trabalho, de modo a possibilitar-me responder às minhas responsabilidades parentais, posso iniciar o meu trabalho diário a partir das 8:00 horas, tendo, impreterivelmente, o seu termo que ocorrer às 18 horas.*
10. *Por último, e quanto à admissibilidade de um período de intervalo com duração de 30 minutos, junto um parecer favorável da CITE relativo a situações similares ao meu pedido.
(...)”*

1.3. A 13.04.2017 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

“Acusamos a receção da sua carta datada de 2018.03.18, por nós rececionada em 2018.03.22.

Face ao teor da mesma somos a informar que não poderemos aceitar, por motivos imperiosos do normal funcionamento da empresa conforme é do inteiro conhecimento de V. Ex.a, a proposta de horário flexível, na íntegra, e tal como apresenta naquela sua missiva. Recordando, por considerarmos oportuno, que, até ao envio da sua comunicação supra referida, nunca V. Ex.ª invocou qualquer limitação em exercer as suas funções profissionais durante todos os dias da semana, bem como após as 18 horas.

Sendo ainda de realçar que sempre a signatária se esforçou no sentido de consigo colaborar na procura da melhor solução para tudo aquilo que por parte de V. Ex.a nos foi solicitado.

Posto isto, e não completamente de acordo com o que solicita, vimos, nos termos da lei aplicável, propor um dos seguintes horários de trabalho:

A — trabalhar de 2ª e 6ª feira (folgas fixas — sábado e domingo); cumprir, alternadamente turnos), horário de abertura (8.30H — 16.30H) e/ou horário de encerramento (14.15H -22.15H), fazendo período de intervalo de 30 minutos.

B — Trabalhar de 2ª a domingo (folgas rotativas), com o horário a cumprir entre as 8:30H e as 18:30H, com intervalo de duas horas para almoço.

Sabemos que os horários não são exatamente de acordo com o que pretende, mas demonstramos mais uma vez a nossa disponibilidade e sensibilidade em ir de encontro às necessidades e pretensões solicitadas. O facto de não ir de encontro, na íntegra, ao horário solicitado é tendo em conta a atividade da signatária, a qual foi considerada quando da outorga do contrato de trabalho que sempre por si foi aceite e reconhecido a necessidade de trabalhar durante todos os dias da semana. Relembramos neste contexto que em funções já por si desempenhadas, elaborou horários da equipa de trabalho a que pertence desde sempre e terá presente esta mesma posição por si demonstrada a colegas suas no mesmo contexto familiar que agora V. Exa. apresenta.

Estamos certos da sua consciência ao atrás exposto e que considere as propostas (A e B) que ora apresentamos, como sendo os possíveis e razoáveis, tendo em conta as exigências de funcionamento da empresa.

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora, nos termos a seguir transcritos:

" (...)acuso a receção da vossa carta datada de 10 de Abril de 2018, por mim rececionada a 13 de Abril de 2018.

Face ao teor da mesma venho, muito respeitosamente, solicitar a apreciação do meu pedido de prestação de trabalho em horário flexível.

O pedido é efetuado com os seguintes fundamentos:

1 — O pedido foi inicialmente recusado por V. Ex.a alegando motivos imperiosos do normal funcionamento da empresa. Tais motivos não foram especificados, e como tal, não são do meu conhecimento.

2 — Até à comunicação do meu pedido nunca invoquei qualquer limitação, visto que, conseguia conciliar a vida familiar com as minhas funções. Situação que se alterou desde o nascimento das minhas filhas gémeas e dos horários por vós praticados na função exercida por mim.

3 - Relativamente às propostas apresentadas por V. Exa, conclui-se que são insatisfatórias na medida em que, nada acrescentam à melhoria da minha situação familiar, uma vez que, as propostas apresentadas propõem tanto períodos de horário de trabalho após as 18 horas e/ou folgas rotativas incluindo sábados e Domingos, sendo que a proposta "A" apresenta incongruências na medida em que me são apresentados dois horários distintos, mas que os teria de cumprir obrigatoriamente alternadamente.

Seria fundamental, concluir quais os motivos imperiosos que a empresa apresenta para que não permita o cumprimento na íntegra de apenas o primeiro horário da proposta "A", uma vez que, na hipotética aceitação da mesma proposta, a empresa teria recursos humanos para cumprir com o segundo horário da mesma proposta, concluindo assim a incongruência da mesma.

Com boa vontade da vossa parte verifica-se e conclui-se que é possível a aceitação da minha proposta, uma vez que coincide com o primeiro horário da proposta "A" apresentada por vós.

Face ao exposto, podemos facilmente concluir que não se tratam de motivos imperiosos, motivos estes que nunca foram especificados, nem tão pouco com a escassez de recursos humanos para o desempenho das funções, mas sim de uma clara e evidente falta de compreensão, colaboração e vontade por parte de V. Exa em promover e encontrar a melhor solução para esta situação.

4 — Relembro, uma vez mais, para terem em especial atenção o ponto 1 e 2 da minha anterior comunicação.

5— Reitero o pedido para a prestação de horário flexível de segunda a sexta-feira (folgas fixas — Sábado e Domingo), com um intervalo de descanso de trinta minutos. Iniciando o meu trabalho a partir das 8:00 horas, tendo, impreterivelmente, o seu termo que ocorrer às 18 Horas.

(...)"

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 designios 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, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua atividade entre as 8h00 e as 18h00, com intervalo de 30 minutos, de 2.ª a 6.ª feira, dias úteis, por ter a seu cargo 2 filhas menores de um ano e uma enteada com dez anos, todas menores de 12 anos, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, até as menores de 1 ano perfazerem 12 anos de idade.

- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser 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/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.²
- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.
- 2.16** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o facto de motivos imperiosos do normal funcionamento do serviço impedirem a sua aceitação. Apresenta, em alternativa, ao horário flexível proposto pela trabalhadora duas propostas de horários de trabalho que a trabalhadora não considera adequado à conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar. Menciona ainda que os horários indicados não vão de encontro, na íntegra, ao horário solicitado tendo em conta a atividade da entidade empregadora, que exige a necessidade de trabalhar todos os dias da semana, facto que foi considerado aquando da outorga do contrato de trabalho que sempre foi aceite e reconhecido pela trabalhadora.
- 2.17** Ora, a entidade empregadora limitou-se a invocar o facto de prosseguir uma atividade que funciona todos os dias da semana e de alegar motivos imperiosos

² Neste sentido, veja-se 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, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 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.*" (sublinhado nosso)

do normal funcionamento da empresa para recusar o horário requerido pela trabalhadora, sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os restantes turnos.

- 2.18** Com efeito, não tendo a entidade empregadora, logrado demonstrar quais os turnos/horários existentes no serviço em causa, quantos/as são necessários/as no serviço naquele horário e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por aquela trabalhadora requerente, apenas nos resta concluir pela não demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.19** Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.20** Sendo o horário flexível um dos corolários do princípio constitucional do direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P, justifica-se que a regra contida no artigo 213º do CT, possua contornos distintos, quando aplicável ao horário flexível, permitindo que a duração mínima do intervalo de descanso de um horário de trabalho flexível possa ser de 30 minutos. Este entendimento encontra-se alicerçado no carácter especial do regime da parentalidade (cujo artigo 56º, não estipula um período mínimo para intervalo de descanso); na existência de modalidades de horário que prevêm intervalos de descanso de 30 minutos e no desiderato de criar um regime único no âmbito da parentalidade, aplicável a todos os trabalhadores independentemente do vínculo laboral de emprego público ou privado.

- 2.21** Mencione-se ainda que tem sido entendimento desta Comissão ínsito no Parecer n.º 15/CITE/2010 que o intervalo de descanso, não superior a duas horas, pode ser reduzido até um mínimo de 30 minutos, na medida em que contribui para atingir o seu objetivo fundamental, que é o de conciliar melhor, e mais efetivamente, a atividade profissional com a vida familiar, sem desvirtuar o tempo concedido para intervalo de descanso.
- 2.22** Por diverso prisma, 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.
- 2.23** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.
- 2.24** Saliente-se 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 protecção 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.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 16 DE MAIO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.