

PARECER N.º 406/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 1474FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 19.06.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ..., a exercer funções ao serviço da entidade empregadora acima identificada, no ..., nos termos abaixo transcritos:

" (...) Exm^{os}. Senhores,

Nos termos do artigo 57.º do Código do Trabalho, a fim de que possam emitir o vosso parecer, que por esta via vos solicitamos, junto remetemos a V. Exas:

a) Cópia da carta da nossa trabalhadora, (...), com data de 2018.05.25, recebida em 2018.05.28, solicitando um horário flexível;

b) Cópia da nossa carta de 2018.06.07, que respondeu àquele pedido;

c) Cópia da carta de resposta da nossa trabalhadora, (...), com data de 2018.06.14, recebida em 2018.06.15.

Tal como referimos na nossa carta de 2018.06.07, estudámos todas as hipóteses para que conseguíssemos responder favoravelmente à solicitação da nossa trabalhadora, mas, infelizmente, por agora, não conseguimos.

Na verdade, na nossa empresa, mais de 95% dos funcionários são senhoras, quase todas passam pela fase da maternidade ao nosso serviço, muitas estão também sozinhas com os filhos e temos algumas que até têm que cuidar dos netos. Com todas essas necessidades assistenciais, o absentismo diário inesperado é muito elevado e existem muitas situações de doença súbita com baixas médicas periódicas.

A organização dos turnos de trabalho, com horários de ..., compatibilizando todas as necessidades de assistência e fazendo face a situações de absentismo inesperado e

de baixa mediana é uma tarefa ciclópica, tanto mais que, para a exploração da maior parte dos pontos de venda ser viável, com custos de espaço tão elevados, não conseguimos introduzir-lhe os custos de mais uma funcionária.

É o que se passa com os estabelecimentos do ... onde esta nossa trabalhadora tem prestado os seus serviços. Não nos é possível satisfazer pretensão da nossa trabalhadora com o quadro de funcionários atual. E para introduzir mais uma funcionária, os pontos de venda deixam de ser rentáveis e é preferível fechá-los.

Acresce que, se dêssemos a esta trabalhadora esta faculdade que nos solicitou, teríamos que a conferir também a quem se encontra na mesma situação e não o solicitou, o que agravaria ainda mais a situação e precipitaria todos para o desemprego.

Nesta empresa, prezamos a manutenção dos postos de trabalho, tanto mais que temos um quadro muito estável, mas há limites quanto a custos que, por muito que queiramos, não conseguimos ultrapassar.

De qualquer forma, sem prejuízo do que antecede, demos instruções para que, na elaboração mensal dos horários, a situação desta nossa trabalhadora seja sempre tida em linha de conta, de modo a que, sempre que tal seja viável, seja satisfeita (ainda que temporariamente) a sua pretensão.

Para quaisquer esclarecimentos presenciais adicionais ou para a entrega de qualquer documentação que entendam seja necessária, indicamos como testemunha a nossa trabalhadora (...), a notificar na nossa sede. (...)

1.2. O pedido de flexibilidade de horário enviado pela trabalhadora, por correio registado datado de 25.05.2018 e rececionado pela entidade empregadora em 28.05.2018, refere o que a seguir se transcreve:

" (...) Venho pelo presente expor e solicitar o seguinte:

Conforme é do V/ conhecimento fui admitida por V. Exas. em abril de 1998, para exercer as funções profissionais de ...que sempre procurei desempenhar com enorme zelo e profissionalismo e, como sabem, sempre colaborei com V. Exas. quando solicitada.

Ora, por motivo de ter uma filha menor, com 1 ano de idade, solicito a V. Exas. que me autorizem a trabalhar em regime de horário flexível, conforme o disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho.

Desta forma, e cumprindo os pressupostos legais pretendo usufruir do regime referido até a minha filha completar 12 anos de idade (cfr. o disposto no n.º 1 do artigo 56.º do CT e na alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do CT).

Remeto, ainda, declaração emitida pela Junta de Freguesia onde resido (doc. 1) na qual consta que a minha filha vive comigo em comunhão de mesa e de habitação (cfr. o disposto na alínea b) do artigo 57.º do CT).

Por último e, uma vez 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 horário de trabalho, solicitava a V. Exas. que tivessem em conta na elaboração do meu horário de trabalho que o mesmo fosse das 08:30 às 16:30 horas, com intervalo de uma hora para refeição, em seis dias, continuando a ser os dois dias de descanso semanal rotativos. (...)"

1.2. Em 14.06.2018 a trabalhadora foi notificada, por correio registado, da **intenção de recusa da entidade empregadora**, recebida em 15.06.2018, conforme a seguir se transcreve:

" (...) Em referencia à sua carta de 2018.05.25, recebida em 2018.05.28, que agradecemos e nos mereceu a melhor atenção, somos a responder o seguinte:

1. A nossa resposta foi mais demorada, pois estivemos a estudar todas as hipóteses para que conseguíssemos responder favoravelmente à sua solicitação. Infelizmente, não conseguimos.

2. Na nossa empresa, mais de 95% dos funcionários são senhoras, quase todas passam pela fase da maternidade ao nosso serviço, muitas estão também sozinhas com os filhos e temos algumas que até têm que cuidar dos netos. Com todas essas necessidades assistenciais, o absentismo diário inesperado é muito elevado e existem muitas situações de doença súbita com baixas medicas periódicas.

3. A organização dos turnos de trabalho, com horários de ..., compatibilizando todas as necessidades de assistência e fazendo face a situações de absentismo inesperado e de baixa medica é uma tarefa ciclópica, tanto mais que, para a exploração da maior parte dos pontos de venda ser viável, com custos de espaço tão elevados, não conseguimos introduzir-lhe os custos de mais uma funcionária.

4. *É o que se passa com os estabelecimentos do Não nos é possível satisfazer a sua pretensão com o quadro de funcionários atual. E para introduzir mais uma funcionaria, os pontos de venda deixam de ser rentáveis e é preferível fechá-los.*

5. *Acresce que, se lhe déssemos esta faculdade que nos solicita, teríamos que a conferir também a quem se encontra na mesma situação e não o solicitou, o que agravaria ainda mais a situação e precipitaria todos para o desemprego.*

6. *Nesta empresa, prezamos a manutenção dos postos de trabalho, tanto mais que temos um quadro muito estável, mas há limites quanto a custos que, por muito que queiramos, não conseguimos ultrapassar.*

7. *De qualquer forma, sem prejuízo do que antecede, demos instruções para que, na elaboração mensal dos horários, a sua situação seja sempre tida em linha de conta, de modo a que, sempre que tal seja viável, seja satisfeita (ainda que temporariamente) a sua pretensão. (...)*

1.3 A trabalhadora em 14.06.2018, a trabalhadora remeteu à entidade empregadora **a sua apreciação da intenção de recusa** nos termos seguintes:

" (...) No cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho venho apresentar a minha apreciação da V/recusa ao meu pedido de estipulação do horário flexível cumprindo-me apenas informar V. Exas. que no meu entender não foi alegado nem demonstrado por V. Exas. qual ou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusarem o meu pedido de trabalhar em regime de horário flexível uma vez que a vossa argumentação é desprovida de factos e dados concretos que pudessem legitimar o que afirmam.

Ficarei, assim, a aguardar o parecer da CITE. (...) "

1.4. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu por e-mail, datado de 19.06.2018 o processo a esta Comissão.

1.5. O processo remetido a esta Comissão vinha instruído com os seguintes documentos: cópia do pedido da trabalhadora, cópia da declaração emitida pela Junta de Freguesia donde consta a composição do agregado familiar, a cópia da intenção de recusa da entidade empregadora, resposta da trabalhadora à intenção de

recusa, cópia dos mapas de turnos existentes na loja onde a trabalhadora desempenha funções.

1.6. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a lei orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: "Atribuições próprias e de assessoria":

" (...) 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. O artigo 68º da Constituição da República Portuguesa 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."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."*

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as

desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais 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”.

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

2.6. A Diretiva 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).

2.7. A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas,

de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

2.8. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

2.9. No âmbito da legislação nacional, tanto a já referida Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho (CT), preconizam 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. alínea b) do artigo 59.º da CRP e o 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.

2.10. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, 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 direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.

2.10.1. 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

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

em comunhão de mesa e habitação.

2.10.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode 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 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.

2.10.3. 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.

2.10.4. 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.²

2.11. Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o 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 termo 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

² Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

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.

2.11.1. 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.

2.12. Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.

2.13. Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.14. 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 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 diário³. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

³ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2.15. No contexto descrito, a trabalhadora **solicitou um horário de trabalho flexível, compreendido entre as 08:30h e as 16:30h, de 2ª a 6ª feira**, com intervalo de uma hora para refeição, em seis dias, continuando a ser os dois dias de descanso semanal rotativos, por ser mãe de uma menina com 1 ano de idade, menor de 12 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, solicitando que o horário lhe seja atribuído até a menor perfazer 12 anos de idade.

2.16. **O horário solicitado pela trabalhadora** com responsabilidades familiares para o exercício da sua atividade consta do mapa de horários, junto pela entidade empregadora e **é das 08:30h às 16:30h**.

2.17. A trabalhadora fez o seu pedido de acordo com a organização dos horários existentes no serviço/loja onde desempenha funções, sendo este um dos horários praticados e constante do mapa de turnos.

2.18. **Argumenta a entidade empregadora na sua intenção de recusa** que na empresa mais de 95% dos funcionários são senhoras, quase todas passam pela fase da maternidade quando estão ao serviço da entidade empregadora, que muitas dessas trabalhadoras também estão sozinhas com os filhos e que até há algumas que têm de cuidar dos netos. Referem ainda que, se dessem à trabalhadora a possibilidade de fazer um horário flexível, a entidade empregadora teria de a conceder também a quem não a pediu, o que agravaria ainda mais a situação.

2.19. *Em rigor, não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores."*

2.20. A este propósito saliente-se que, **relativamente a novos pedidos de horário flexível, a CITE tem entendido que todos eles devem ser atendidos, evitando-se assim qualquer discriminação em razão da idade ou da oportunidade, por forma a que, todos/as gozem o máximo possível os horários que solicitaram, dentro do período de funcionamento do serviço onde trabalham.** O argumento utilizado pela entidade empregadora no que respeita ao pedido da trabalhadora, que para lhe ser concedido um horário flexível, também teriam de o ceder a outros trabalhadores/as, nas mesmas circunstâncias, não pode colher, **não nos parece, que tal facto seja impeditivo de atribuir um horário flexível à trabalhadora.**

2.21. Alega ainda que a organização dos turnos de trabalho, com horários de ..., conciliando todas as necessidades de ajuda e fazendo face a situações de absentismo e de baixa médica é uma tarefa grande e que não é possível introduzir os custos de mais uma funcionária e que face ao atual número de funcionários existente nos estabelecimentos da ..., não é possível satisfazer o pedido da trabalhadora e que para encaixar mais uma funcionária, deixaria de ser rentável e seria preferível fechar essas lojas.

2.22. É de registar que a entidade empregadora **limita-se a invocar uma consequência, mas sem cuidar de a demonstrar plena e completamente com factos claros e objectivos, deixando apenas a presunção de que a trabalhadora é imprescindível ao bom funcionamento do serviço.** O horário solicitado, é um horário que foi instituído pela entidade empregadora, verifica-se que dos mapas dos turnos em vigor e remetidos a esta Comissão, a existência do turno 08:30h-16:30h. A entidade empregadora **também não demonstrou que a trabalhadora não possa ser substituída aos fins-de-semana, feriados e no período noturno.**

2.23. Na verdade, **a entidade empregadora em sede de intenção de recusa, não apresenta razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa esse funcionamento,** uma vez que da fundamentação aduzida por aquela entidade, se, por um lado, **não se concretiza em que medida é que a concessão**

do requerido implique períodos a descoberto que ponham em causa o funcionamento do estabelecimento ao qual está afeta a trabalhadora, por outro, não indica **quais os períodos que deixariam de estar convenientemente** assegurados face aos meios humanos necessários e que **alega existirem, e aos que entende que são necessários em cada turno.**

2.24. 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 da trabalhadora, se esta 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 como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.**

2.25. 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.

2.26. 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.

2.27. Face ao que antecede, **considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do estabelecimento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável**, face ao que acima de defende nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.29. Saliante-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, a CITE delibera:

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 11 DE JULHO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTE DA CCP, CIP E CTP, TENDO A REPRESENTANTE DA CGTP-IN APRESENTADO DECLARAÇÃO DE VOTO, QUE SE TRANSCREVE, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.

A CGTP VOTA O PARECER FAVORAVELMENTE, MAS CONSIDERA QUE A 1ª PARTE DO PONTO 2.20 PODE CAUSAR CONFUSÃO NOS DESTINATÁRIOS, ENVIESAMENTO DE INTERPRETAÇÃO O QUE PODE CONDUZIR E ASSIM IMPEDIR A EFECTIVIDADE DO PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL. NÃO SE TEM A OPÔR À INCLUSÃO DO PARÁGRAFO SEGUINTE.