

PARECER N.º 451/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 1776/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 13.07.2018 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 de ..., no estabelecimento ..., sito no

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e recepcionado pela entidade empregadora em 22/06/2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

(...)vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º, alíneas a) e b), do nº1, do Código do Trabalho, solicitar a prática laboral em regime de horário flexível, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho (...), de 7 (sete) anos, até que o mesmo complete os 12 (doze) anos de idade.

Tal solicitação alicerça-se nos seguintes fundamentos:

- 1. Sou mãe solteira e vivo em comunhão de mesa e habitação com o meu filho supra identificado e sou, portanto, a única disponível para o levar e buscar à escola, acompanhar em consultas médicas e no seu crescimento.*
- 2. À data pratico o horário de 40 horas semanais, assim distribuídas: das 07H00/12H00 e 13H00/16H00 às segundas, terças e sextas-feiras, aos sábados e aos domingos, tendo como dias de descanso a quarta e a quinta-feira, o que me impede de o poder acompanhar, nomeadamente aos fins-de-semana.*

Pelo que, pretendo que me concedam a seguinte modalidade de horário:

i) Manter as 40 horas semanais, mas distribuídas de segunda a sexta- feira podendo ser no horário que ora venho praticando.

3. Como ao abrigo do artigo 57º do Código do Trabalho, esta solicitação tem de ser enviada à entidade patronal com 30 dias de antecedência, a mesma terá início, se a deferirem, no próximo dia 22 de julho de 2018.

Na eventualidade de não deferirem o meu pedido, solicito que o submetam a PARECER da CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos e para os efeitos dos nºs 5, 6 e 7 do artigo 579 do Código do Trabalho.

(...)"

1.3. Por carta datada de 04/07/2018, a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...) Relativamente à sua comunicação, informamos:

- 1. Da aplicação dos direitos estatuídos nos artigos referidos, do Código de trabalho, não resulta o direito a uma alteração de horário de trabalho, como solicita. Mas sim, flexibilização do início e termo do período normal de trabalho diário.*
- 2. Por exigências imperiosas ao funcionamento do serviço, nomeadamente, porque existe um horário de abertura ao público do estabelecimento, onde efetuamos a ..., não nos é possível, flexibilizar o início do período normal de trabalho, sob risco de incumprimento do objeto do nosso contrato de prestação de serviços e perda deste posto de trabalho.*
- 3. A fundamentação que apresenta para a alteração do horário que solicita na sua comunicação, baseia-se no acompanhamento do seu filho à escola e consultas médicas. No entanto, o horário que solicita, em nosso entender, iria reduzir essa possibilidade, pois implicaria trabalhar todos os dias da semana, em detrimento do atual, em que tem a quarta-feira e quinta-feira livres.*

Face ao exposto, consideramos a sua solicitação sem fundamento, recusando desta forma a sua solicitação.

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora datada de 11/07/2018, nos termos a seguir transcritos:

*“Com referência à resposta da entidade empregadora, (...) vem apresentar a seguinte
APRECIÇÃO:*

1.

A razão de ser do meu pedido assenta, como é óbvio e está claramente indicado no ponto 2 do requerimento de 21 de junho de 2018, no facto de poder acompanhar o meu filho ..., de sete anos de idade, aos fins de semana.

2.

Nem se diga que as funções de ... por mim desempenhadas são impossíveis de substituir aos sábados e aos domingos na Loja ... do ...”, em ..., meu local de trabalho.

3.

Há, portanto, razoabilidade e proporcionalidade no pedido apresentado, considerando os superiores interesses do meu filho menor e da sua vida familiar por um lado, e, por outro, o exercício das funções correspondentes à minha categoria profissional e os interesses da entidade empregadora.

Manifesta-se, pois, oposição à intenção de recusa da resposta da entidade empregadora e reitera-se o pedido apresentado da prática laboral em regime de horário flexível, mantendo o período normal de 8 horas de trabalho diário (07H00/12H00 e 13H00/16H00), mas distribuídas de segunda a sexta-feira, com vista a poder prestar assistência inadiável e imprescindível ao seu filho menor (...), até que este complete os 12 anos de idade, nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.

(...)”

- 1.5** - A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia de atestado comprovativo da composição do agregado familiar; cópia do horário escolar do menor; cópia da ata de conferência de progenitores do Tribunal Judicial do ...- Juízo de Família e Menores de ...; cópia do cartão de cidadão do menor e cópia do cartão de cidadão da trabalhadora.

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 n.º 3 do artigo 3.º 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

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

cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

- 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 até o filho menor completar 12 anos, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua actividade de segunda a sexta-feira, excluindo fins-de-semana, no horário que já pratica, ou

seja, das 07h00 às 12h00 e das 13h00 às 16h00, cumprindo as 40h semanais a que está contratualmente obrigada. Fundamenta o seu pedido por ser mãe solteira de uma criança de 7 anos, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação, tendo a guarda exclusiva do menor, o que implica não possuir suporte familiar ou institucional para prestar assistência ao filho menor, aos fins-de-semana, mas também durante a semana após o fecho da escola.

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 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos propostos foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

a)- Da aplicação dos direitos estatuídos nos artigos referidos, do Código de trabalho, não resulta o direito a uma alteração de horário de trabalho, como solicita a trabalhadora, mas sim, a flexibilização do início e termo do período normal de trabalho diário.

b)- A entidade empregadora e a trabalhadora estão condicionados ao horário de abertura ao público do estabelecimento onde efetuam a ..., pelo que não é possível, flexibilizar o início do período normal de trabalho, sob risco de

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)

incumprimento do objeto do nosso contrato de prestação de serviços e perda deste posto de trabalho.

c) O horário que é solicitado, iria reduzir a possibilidade da trabalhadora acompanhar o seu filho à escola e consultas médicas, pois implicaria trabalhar todos os dias da semana, em detrimento do atual, em que tem a quarta-feira e quinta-feira livres.

2.16 Ora, a lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, os quais devem ser interpretados 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, ou seja, que a organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou as razões que impossibilitam a substituição da trabalhadora se esta for indispensável.

2.17 A entidade empregadora vem alegar que o horário requerido pela trabalhadora iria colidir com o horário de abertura ao público do estabelecimento onde a trabalhadora exerce funções, dando a entender que todas as ... do estabelecimento seriam feitas antes da abertura do estabelecimento, inexistindo necessidade de manutenção ao longo do dia e que, por força, do contratualizado entre a entidade empregadora e a empresa proprietária do estabelecimento não seria possível alterar o horário para realização das ..., constituindo este motivo, fundamento das exigências imperiosas do funcionamento do serviço a que alude o nº 2 do artigo 57º do Código do Trabalho.

2.18 Na verdade, na intenção de recusa notificada à trabalhadora, a entidade empregadora 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.

Limita-se a alegar que o horário requerido pela trabalhadora iria colidir com o horário de abertura ao público do estabelecimento onde a trabalhadora exerce funções, dando a entender que todas as ... do estabelecimento seriam feitas antes da abertura do estabelecimento, inexistindo necessidade de manutenção ao longo do dia e que, por força, do contratualizado entre a entidade empregadora e a empresa proprietária do estabelecimento não seria possível alterar o horário para realização das Todavia, não demonstra, nem tão pouco indica qual o horário de abertura do estabelecimento onde a trabalhadora exerce funções; não demonstra qual o horário praticado pela trabalhadora, nem comprova a existência de incumprimento contratual com a atribuição do horário flexível à trabalhadora, através da junção do contrato de prestação de serviços celebrado entre a empresa proprietária do estabelecimento e o empregador.

2.19 Ainda a este propósito, haverá ainda que considerar o que a trabalhadora refere no seu pedido de horário flexível - *“manter as 40 horas semanais, mas distribuídas de segunda a sexta- feira podendo ser no horário que ora venho praticando”*, o que significa que a trabalhadora não pretende alterar a hora de início e fim do seu período de trabalho diário; antes requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira, por se revelar como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, pelo que não subsistem as razões invocadas pela entidade empregadora para a recusa.

2.20 Quanto ao facto de, no entender, da entidade empregadora, o horário requerido reduzir a possibilidade da trabalhadora acompanhar o seu filho à escola e consultas médicas, pois deixaria de ter a quarta e quinta-feira livres, sempre se dirá que a entidade empregadora parece olvidar que a trabalhadora menciona também que o seu pedido é fundamentado na necessidade de acompanhar o crescimento do filho e no facto de ser mãe solteira e com a guarda exclusiva do filho menor. Acresce que decorre da lei a desnecessidade do/a trabalhador/a

fundamentar o pedido de horário flexível, sendo requisito bastante a menção da necessidade ou interesse à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

- 2.21** Contrariamente ao afirmado pela entidade empregadora, o direito consagrado no artigo 56º do CT, por visar a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador/a através do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, possibilita ao trabalhador/a escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, em obediência aos requisitos contidos no nº 3 do referido artigo.
- 2.22** Significa isto, que o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. A proposta de horário apresentada pode compreender um ou vários horários, abrangendo uma amplitude diária ou semanal mais ou menos alargada ou pode consistir na apresentação de um horário com períodos fixos e diversos, com variações diárias ou semanais, cabendo à entidade empregadora elaborar o horário flexível, no âmbito dos poderes de direção que possui, ainda que, no limite, a execução desse poder, implique apenas a ratificação do horário proposto pelo trabalhador. No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem susceptíveis de acarretar um prejuízo inoportável para a empresa, sem prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.
- 2.23** Com efeito, é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida

familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.

- 2.24** 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.
- 2.25** Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas que impeçam o funcionamento do estabelecimento, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho
- 2.26** 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 08 DE AGOSTO DE 2018, COM OS VOTOS CONTRA DA CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP-CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP- CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.