

PARECER N.º 492/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 2035/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 03.08.2018 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 no ... de

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 01.07.2018 e com alteração a 06.07.2018, refere o que a seguir se transcreve:

“Eu, ... (...) a exercer funções presentemente no ... da ..., com horário por turnos, venho de acordo com o Artigo 56.º do Código do Trabalho e demais normas legais e regulamentadas aplicáveis, solicitar a V.ª Ex.ª que me seja concedido horário especial de parentalidade, de forma a poder acompanhar a minha filha de 3 anos, (...) uma vez que o pai, ..., (...) ... a exercer funções no ..., também tem horário de trabalho por turnos.

Desta forma, pretendo que me seja concedido o horário de trabalho com entrada às 9h00 e saída às 17h30, (...) mantendo o “rotaplan” da minha área que inclui sábados e domingos.”

1.3. Em 20.07.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme, sucintamente, se transcreve:

“Exma. Senhora,

Acusamos boa receção do pedido de V. Exa., datado de 01 de Julho de 2018, com a alteração datada de 06 de Julho de 2018, com vista à prestação de trabalho em horário flexível, de segunda-feira a domingo, entre as 09h00 e as 17h30.

Assim, serve o presente para, ao abrigo do artigo 57.º n.º 2 do CT, com fundamento em necessidades imperiosas do funcionamento da Empresa, manifestar a intenção de recusa do pedido de horário apresentado por V. Exa., nos termos que se passam a expor no documento que se anexa ao presente. (...)

*FUNDAMENTAÇÃO DA INTENÇÃO DE RECUSA DE CONCESSÃO DE HORÁRIO
COM ENTRADA ÚNICA ÀS 09H00 E SAÍDA ÚNICA ÀS 17H30, DE SEGUNDA-FEIRA A
DOMINGO*

*POR MOTIVO DE NECESSIDADES IMPERIOSAS DO FUNCIONAMENTO DA EMPRESA
— Enquadramento E Organização dos Horários na ...
(...)*

5.º

No exercício da sua atividade, a ... está adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com os seus clientes, que implicam o dever de prestar assistência a qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações dos ... clientes da ..., cujas devem ser assistidas no tempo e no lugar definidos em função do programa operacional daquelas.

6.º

Por esse motivo, a ... encontra-se legalmente autorizada a exercer a sua atividade segundo período de funcionamento contínuo durante 24 (vinte e quatro) horas sobre 24 (vinte e quatro) horas, abrangendo Sábados, Domingos e feriados.

7.º

*Tal implica que, ultrapassado o período de funcionamento da ... os limites máximos dos períodos normais e trabalho permitidos legalmente, esta deva organizar e fixar os horários de trabalho dos seus trabalhadores afetos diretamente à atividade ... segundo o regime de organização de turnos - cfr. 221º, nº 1 do CT.
(...)*

2.º

*A Trabalhadora ... (“...”) encontra-se vinculada (...) por contrato de trabalho sem termo, detendo a categoria profissional de ... (“...”), exercendo a sua atividade no Sector da ...(...), com um período normal de trabalho de 7,5h/dia, de acordo com horários de trabalho a estabelecer pela Empresa.
(...)*

14.º

Ora, de acordo com o disposto nas Cláusulas 14.ª e seguintes da Sub-secção B), da Secção II do Anexo V ao AE aplicável (...), a organização do trabalho dos trabalhadores com a categoria profissional de ... é feita em regime de turnos.

15.ª

Pois aquilo que dita a atribuição de horário de trabalho ao trabalhador são as necessidades operacionais no contexto do período de funcionamento do serviço em questão, em que o trabalhador em cada momento se integra e preste a sua atividade, devendo a opção por um regime ou outro ser informada por critérios de racionalidade económica a que estão subjacentes preocupações de otimização dos recursos disponíveis, constituindo tal uma decisão unilateral e de gestão da própria Empresa a qual se reserva o direito de a todo o tempo, a reavaliar e alterar.

II — Do Horário praticado pela Trabalhadora e do impacto do Horário Especial por ela requerido

16.º

A Trabalhadora (...) integra a área de

17.ª

No total integram a referida área 8 (oito) trabalhadores, cujo horário é o mesmo (...) e está organizado de acordo com a matriz que junto se anexa como Documento n.º 1, a qual prevê a existência dos seguintes turnos rotativos, de segunda-feira a domingo, nos termos previstos na referida matriz:

- *Das 05h00 às 14h00*
- *Das 07h30 às 16h00*
- *Das 11h00 às 19h30*
- *Das 14h00 às 22h30*
- *Das 16h00 às 00h30*

18.º

A previsão destes turnos vai de encontro às necessidades operacionais, permitindo que as mesmas dêem cobertura às necessidades dos próprios clientes, permitindo que nas horas de mais trabalho, estejam mais trabalhadores ao serviço e, inversamente, nas horas de menor fluxo de tarefas, as mesmas possam ser asseguradas por um menor número de trabalhadores.

Deste modo,

19.º

Atendendo aos descansos semanais obrigatório e complementar e férias de plano, bem como para assegurar eventuais faltas inesperadas, em cada dia da semana prestam trabalho 5 dos 8 trabalhadores que integram a área em apreço, cada um integrando um dos turnos acima referidos.

Ou seja,

20.^a

Para dar cumprimento às necessidades operacionais da área é necessário que em cada dia, se verifique o desdobramento de horários referidos no artigo 17.º:

- *Um trabalhador das 05h00 às 14h00*
- *Um trabalhador das 07h30 às 16h00*
- *Um trabalhador das 11h00 às 19h30*
- *Um trabalhador das 14h00 às 22h30*
- *Um trabalhador das 16h00 às 00h30*

21.º

Veja-se, a este respeito, a seguinte semana tipo, onde à esquerda estão indicados os trabalhadores que integram a área de ... e à direita o horário de cada um, e consequentemente todos os horários praticados, em cada dia da semana:

(...)

22.º

Como se pode verificar, o horário em apreço permite cobrir as necessidades operacionais uma vez que estão ao serviço em cada turno:

(...)

23.º

Considerando que, como referido, as necessidades operacionais são de 5 trabalhadores em cada dia, verifica-se que as mesmas estão integralmente cobertas:

(...)

24.º

Contudo, e como também já mencionado, até no normal decorrer do exercício de funções pelos Trabalhadores que integram a Área de ..., por vezes não é possível à Empresa assegurar a cobertura na totalidade das necessidades operacionais.

25.º

É o caso em que há sobreposição do gozo de férias por parte de um ou mais trabalhadores e o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar por parte de outros trabalhadores.

(...)

27.º

O cumprimento do horário em apreço, em função do gozo de férias e descansos semanais dos trabalhadores que integram a área em apreço, não permite cobrir todas as necessidades operacionais diárias na íntegra, uma vez que existem turnos onde não há qualquer trabalhador:

(...)

29.º

A trabalhadora (...) requer a concessão de um horário especial com entradas fixas às 09h00 e saídas fixas às 17h30.

30.º

Desde logo, e como resulta da matriz de horário junta, o horário pretendido pela trabalhadora não corresponde a nenhum dos turnos praticados na área em que a mesma exerce trabalho, porque não existem necessidades operacionais que o justifiquem.

31.º

Mais, ao conceder este horário de trabalho à Trabalhadora, considerando o já referido sobre os turnos e as necessidades operacionais da área, implicaria que o turno que, nos termos da matriz, caberia à trabalhadora, ficaria sem ninguém a praticá-lo.

32.º

Do mesmo modo, e inversamente, o facto de a Trabalhadora ter um horário fixo, o qual incide na faixa horária na qual a Empresa já tem mais trabalhadores ao serviço, implicaria um excedente de trabalhadores nessa margem horária e, conseqüentemente, um deficit noutras margens horárias (Cfr. Documento n.º 2, que aqui se junta)

(...)

35.º

Se, pela matriz (cfr. figura 1) a trabalhadora (...) nestes dias estaria integrada nos turnos 07h30/16h00 e 11h00/19h30, é manifesto que ao lhe ser concedido um horário fixo 09h00/17h30 ficam a faltar recursos humanos nas seguintes faixas:

- A Faixa horária das 07h30 às 09h00 (dos dois recursos necessários, estaria apenas um, como se comprova no Documento n.º 2, já junto);*
- A Faixa horária das 17h30 às 19h30 (dos três recursos necessários, estariam apenas dois como se comprova no Documento n.º 2, já junto).*

(...)

37.º

Nos termos da matriz (cfr. figura 4) a trabalhadora (...) nestes dias faria os turnos 07h30/16h00, 11h00/19h30 e 14h00/22h30, pelo que, ao lhe ser concedido um horário fixo 09h00/17h30 ficam a faltar recursos humanos nas seguintes faixas:

- A Faixa horária das 07h30 às 09h00 (dos dois recursos necessários, estaria apenas um, como se comprova no Documento n.º 2, já junto);*
- A Faixa horária das 17h30 às 19h30 (dos três recursos necessários, estariam apenas dois, como se comprova no Documento n.º 2, já junto):*
- A Faixa horária das 19h30 às 22h30. (dos dois recursos necessários, estaria apenas um, como se comprova no Documento n.º 2, já junto).*

38.º

Assim, resulta que não é possível à Empresa conceder o horário especial nos termos requeridos pela Trabalhadora (...), uma vez que tal horário implicaria, por um lado, uma falta de recursos humanos em várias faixas horárias diárias na área de ... e, por outro lado, um excesso de recursos noutras faixas horárias diárias daquela área.

39.º

Acresce ao exposto que, para que a Empresa pudesse colmatar as falhas na cobertura operacional que seriam criadas com a concessão deste horário especial, teria que contratar mais uma pessoa para fazer face às necessidades da área, pessoa essa que teria que ter formação técnica necessária e específica ao desempenho da função, impossibilitando, por isso, uma simples transferência de trabalhadores da Empresa.

Assim sendo, e considerando;

- i) a reduzida dimensão da área (8 trabalhadores);*

ii) *as necessidades operacionais que exigem a prestação de trabalho diária por 5 trabalhadores, integrados nos 5 turnos, com as horas de entrada e saída previstas na matriz;*

iii) *os horários da área que permitem cobrir as necessidades operacionais de acordo com o fluxo horário diário das mesmas (mais trabalhadores nas horas de maior trabalho e menos trabalhadores nas horas de menor trabalho);*

iv) *as vicissitudes inerentes à própria prestação de trabalho numa área de reduzida dimensão, nomeadamente o impacto causado pelo gozo de férias, descansos semanais e faltas imprevistas;*

Manifesta-se a intenção de recusa da atribuição de horário com entradas às 09h00 e saídas às 17h30 à trabalhadora (...), com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da Empresa."

1.4. Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa datada de 30.07.2018 e apresentada nos seguintes termos:

"Exmos. Senhores,

Por referência à V/ comunicação, recebida no passado dia 24 de Julho de 2018, com intenção de recusar o pedido de horário flexível apresentado, vem a Requerente, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT), apresentar a sua APRECIÇÃO, o que faz nos termos e com os fundamentos seguintes:

- Do pedido e seus fundamentos

1. A Requerente ... pretende obter horário flexível para prestar assistência inadiável à sua filha (...), nascida em ... de 2015, até a mesma perfazer a idade de 12 (doze) anos, nos termos do art. 56.º, n.º 1 do CT.

2. O horário pretendido compreende a entrada às 09h00 e saída às 17h30, sem prejuízo do período para tomada de refeição/descanso, de Segunda-Feira a Domingo, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT.

3. Vieram V. Exas. manifestar a intenção de recusar tal pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Ora vejamos,

(...)

8. Por conseguinte, o horário solicitado pela trabalhadora é o único que satisfaz as necessidades do agregado familiar e só desta forma a Requerente conseguirá garantir os seus deveres enquanto mãe, nomeadamente, o dever de assistência, educação, convivência, cuidado, proteção, entre outros, de igual importância para o saudável crescimento do seu filho, o que não pode ser descurado - o que tem proteção, não apenas na vertente moral como legal, uma vez que a Requerente pode ser responsabilizada se não cumprir com os seus deveres.

II - Da refutação da intenção de recusa por motivo de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa

9. Desde já se deixa expresso que a Requerente impugna todo o teor da intenção de recusa, bem como os seus fundamentos.

Vejamos que,

(...)

14. A Requerente é ... e desempenha funções no Sector da....

15. Num entanto, um ..., como a empresa bem refere, é, nos termos do Acordo de Empresa ora em causa "o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas ... e pela Empresa, prepara executando, nomeadamente, as seguintes tarefas:".

16. O que inclui as funções desempenhadas pela Requerente no Sector da..., mas também outras, como se demonstra.

17. A empresa recusa o pedido da requerente com base na alegada inexistência do intervalo horário solicitado no sector onde desempenha funções.

18. Mais alegando que, como o horário pretendido não cobre todos os períodos dos já previamente estabelecidos (pela empresa), tal situação originaria, por um lado, falta de recursos humanos em determinadas faixas horárias na área da documentação e, por outro lado, excesso de recursos humanos noutras faixas.

Contudo,

19. Numa empresa da dimensão da ..., com centenas de trabalhadores, tal argumento não poderá proceder pois, ou a gestão dos Recursos Humanos é feita por forma a conseguirem adaptar-se a um horário como este, solicitado nos estritos termos da lei e protegido constitucionalmente, ou sempre poderão alocar a trabalhadora a outro sector, exercendo funções de ..., tal como preceituado acima.

20. A pretensão de entrada às 09h00 e saída às 17h30, de Segunda-feira a Domingo, até a sua filha completar a idade de 12 anos, enquadra-se no regime dos mencionados artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que “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” (n.º 2 do artigo 56.º do CT).

21. Ora, foi exatamente isso que a Requerente peticionou. A flexibilidade no tem que ver com a não estipulação de um horário fixo e sim de um regime de trabalho flexível que permita o apoio à família, o que neste caso se consubstancia, pois trata-se da prestação de cuidados diários e imprescindíveis a uma criança de apenas 3 (três) anos.

(...)

Termos em que não deve proceder in totum a fundamentação vertida pela ...-... na sua intenção de recusa, devendo ser concedido à Requerente o horário flexível face aos fundamentos expostos, mais se requerendo o envio do processo para a CITE, nos termos e para os efeitos do artigo 57.º, n.º5 do CT.”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º 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. 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,

o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.3.1.** 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”.
- 2.3.2.** 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.
- 2.3.3.** 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.
- 2.3.4.** 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

2.4. 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”.

2.4.1. 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”.

2.4.2. 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.

2.5. 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 ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, 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

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

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.

- 2.6.** No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário com a seguinte amplitude: *“com entrada às 9h00 e saída às 17h30, (...) mantendo o “rotaplan” da minha área que inclui sábados e domingos”*.
- 2.7.** Atendendo ao pedido formulado pela trabalhadora, em primeiro lugar, importa esclarecer que esta Comissão tem 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 diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.
- 2.8.** Diga-se que 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 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.
- 2.9.** No entanto, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que o/a

trabalhador/a indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem que tal desvirtue os turnos/horários existentes no serviço onde a requerente desempenha as suas funções.

- 2.10.** Ora, não obstante a trabalhadora ter indicado as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, conforme postulado no artigo 56.º do Código do Trabalho, verifica-se que as mesmas não encontram correspondência nos horários/turnos praticados no serviço onde desempenha funções.
- 2.11.** Tal como referido no ponto 2.7 e 2.9 do presente parecer, reafirme-se que a amplitude indicada pela trabalhadora deverá ser enquadrável e encontrar correspondência na amplitude dos turnos/horários existentes e dentro do período de funcionamento da empresa, por forma a que tal não desvirtue os horários praticados no serviço onde a trabalhadora presta a sua atividade.
- 2.12.** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere quais os períodos que ficariam a descoberto com o horário pretendido pela trabalhadora, bem como quais os horários em que existiria excedente de trabalhadores/as.
- 2.13.** De referir, ainda, que de acordo com a informação da entidade empregadora: *“como resulta da matriz de horário junta, o horário pretendido pela trabalhadora não corresponde a nenhum dos turnos praticados na área em que a mesma exerce trabalho (...)”*.
- 2.14.** Todavia, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora requerente, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível de acordo com os turnos e com horário de funcionamento da empresa e do Serviço onde se encontra adstrito, nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.
- 2.15.** Sem prejuízo do exposto, refira-se que 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.

- 2.16.** Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

- 3.1.** A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado 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 a 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, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE AGOSTO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.