

PARECER N.º 621/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 3055/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 19.10.2018 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 ..., na

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora e rececionado pela entidade empregadora, em 25.09.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

(...)..., ..., a exercer funções no serviço ..., com contrato de ...(...), vem solicitar, nos termos do art. 57º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentos aplicáveis, que lhe seja atribuído o regime de horário de trabalho flexível, para poder prestar assistência inadiável e imprescindível a seus filhos, menores de 12 anos (4 e 9 anos respetivamente). Os menores em questão vivem em comunhão de mesa e habitação com a requerente e ao filho mais novo, atualmente com 4 anos, foi recentemente diagnosticada uma ... — conforme descrita na declaração médica em anexo. O progenitor não coabita com os menores e tem horário de trabalho incompatível com a prestação de cuidados atualmente exigida.

Assim sendo, venho requerer o regime de horário flexível pelo período de um ano, com início a 2 de janeiro de 2019, com horário de trabalho compreendido entre as 8h e as 17h. Deixo á consideração superior a definição das plataformas fixas e do período de descanso diário.

(...)”

1.3. A 12.10.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)venho pela presente comunicar, a decisão relativamente ao seu pedido de horário flexível, efetuado em carta datada de 25 de Setembro de 2018.

Primeiramente, cumpre reforçar que a ..., e em particular a ... (...), procura promover a melhor conciliação entre a vida pessoal e familiar dos seus colaboradores. Como tal, compreendo totalmente as razões apresentadas relativas à necessidade de encontrar um horário de trabalho compatível com o exercício de responsabilidades parentais, nomeadamente atendendo às circunstâncias atuais descritas no seu pedido.

Porém, como é do conhecimento da (...), atendendo à natureza da resposta social que é a ... e às características dos ..., não me resta outra alternativa que não a de comunicar a intenção de recusa ao seu pedido de horário flexível pelos seguintes motivos:

- 1) A ... é uma ... de ..., com uma medida de promoção e proteção de ... promovida por ... ou ..., por se encontrarem em situação de perigo junto da sua família. São na sua maioria ... com perturbações mentais, do desenvolvimento e do comportamento (comportamentos auto e hétero agressivos, delinquência, psicopatologia variada, deficiências, atrasos de desenvolvimento, entre outros), exigindo uma intervenção especializada. Tendo a, funciona 24 horas por dia, 365 dias por ano, necessitando de uma equipa com ... especializados em exercício de funções em regime de horário por turnos de segunda-feira a domingo.*
- 2) A (...), aquando da sua integração na Equipa da ..., trabalhou já em regime de três turnos e de dois turnos, de segunda-feira a domingo.*
- 3) Em Setembro de 2017 passou, juntamente com outro elemento da Equipa, para um regime de horário desfasado, compreendido entre 2a e 6a feira, com folgas fixas ao sábado e domingo, alternando semanalmente o horário das 08.00h às 16.00h e das 14.00h às 22.00h. Este horário não é o habitualmente praticado pelos técnicos com funções em ... da ..., exceto quando exercem as funções de ..., como é o seu caso.*
- 4) Tal como lhe foi comunicado, esta alteração deu-se no seguimento da implementação de um novo modelo de governação para as ... da ..., centrado na melhoria da intervenção junto dos ..., bem como na necessária organização do trabalho da Equipa, trabalho esse que é fundamental para assegurar os cuidados, segurança e bem-estar das*

- 5) *Como é do seu conhecimento, as funções específicas associadas aos colaboradores neste regime de horário desfasado no qual a (...) está incluída, são as de ..., gestão das questões relacionadas com a saúde dos ..., gestão financeira, entre outros, sempre numa ótica de envolvimento e proximidade com os Para além destas funções específicas, os colaboradores/as ..., assumem ainda um ... comum a toda a Equipa, de prestação de cuidados e de satisfação e salvaguarda de necessidades biopsicossociais de todos os ..., de estabelecimento de vinculações seguras e previsíveis com vista a uma intervenção terapêutica.*
- 6) *Por outro lado, o período privilegiado de intervenção numa ... é durante a tarde, pois entre as 08.00h e as 17.00h os ... tendencialmente estão nas suas escolas ou em outras atividades formativas/profissionais. Assim, e de modo a garantir a intervenção de proximidade e a relação com ... com necessidades e perfis muito exigentes, é essencial que o seu horário contemple também momentos de trabalho entre as 17.00h e as 22.00h, pois é nesta altura do dia que os ... se encontram na ... e precisam do apoio e da intervenção dos ... durante rotinas diárias (...).*
- 7) *A existência de qualquer colaborador em regime de horário flexível nos moldes em que refere faz com que surjam significativas dificuldades em corresponder às necessidades dos ... e em garantir a organização do trabalho da Equipa, assim como profundos constrangimentos para a qualidade da intervenção terapêutica realizada junto do nosso público-alvo, colocando em causa o superior interesse das ... na ainda impossível gerir de modo equitativo os tempos de trabalho dos restantes ... que exercem funções por turnos.*
- 8) *Acresce ainda que a colaboradora que partilha consigo as funções acima explicitadas de ... na ..., dirigiu-me também um pedido de horário flexível nos mesmos moldes solicitados (...). Tal acrescentará maior dificuldade e constrangimentos na intervenção e na relação direta com os ..., bem como na organização do trabalho.*

Conforme n.º4 do artigo 57.º do CT, e tendo em conta a minha intenção de recusar o seu pedido de horário flexível, com base nos fundamentos acima expostos, a (...) pode apresentar-me por escrito uma apreciação à mesma no prazo de cinco dias a contar da receção da presente, findo o qual o processo será remetido para a CITE(Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação à intenção de recusa, apresentada pela trabalhadora datada de 17/10/2018, nos termos a seguir transcritos:

"(...)venho apresentar por escrito a minha apreciação ao parecer em que recusa o meu pedido de horário flexível, do qual tomei conhecimento em 12 de outubro de 2018.

Respondendo diretamente aos motivos que Vossa Ex.a apresenta, tenho a declarar o seguinte:

1- Nos pontos número 1 e 2 da sua carta aponta como motivos para a recusa do meu pedido e vê como necessidade explicar-me, a definição do que é uma ..., as características dos ... nela acolhidos e aponta o facto de eu já ter trabalhado a 3 e 2 turnos.

No que respeita ao primeiro motivo, não compreendo como possa ser considerado para efeito de recusa do meu pedido, uma vez que trabalho na ... desde que esta abriu portas em outubro de 2003 e sempre obtive avaliações de desempenho de nível BOM, nomeadamente atribuída por si no último ano de trabalho.

Por outro lado, o facto de já ter trabalhado a 3 e 2 turnos também não me parece um motivo plausível para a recusa, esse facto apenas confirma a larga experiência que tenho neste contexto profissional.

2 - No que respeita aos motivos elencados com o número 3 e 4, de facto em setembro de 2017 aceitei o chamado horário desfasado que me foi proposto e que vem na sequência da implementação do novo modelo de governação das ... da ..., modelo com o qual concordo e me identifico enquanto profissional.

Acontece que em setembro de 2017, nenhum dos meus filhos necessitava dos cuidados que hoje se apresentam como imprescindíveis, em particular o mais novo, ao qual repito, foi diagnosticada uma patologia ..., conforme descrevo e comprovo no pedido de horário flexível.

Quero também sublinhar que entre 2009 e 2015, já com dois filhos, trabalhei sempre em 3 turnos, conciliando a vida familiar com uma profissão tão exigente e desgastante como é o trabalho no

3 - Quando no motivo elencado com o n.º 7, afirma que a existência de qualquer trabalhador em regime de horário nos moldes que solicito, coloca em causa a organização do trabalho e o superior interesse das, está a desconsiderar não só a

especificidade do meu pedido, como também o fundamento das leis que promovem a conciliação da vida familiar e profissional.

Trata-se de atender também ao superior interesse de uma criança, por um período determinado e curto, que julgo ser o suficiente para cumprir com as minhas responsabilidades parentais, não perturbando o decurso do ano letivo e procurar o suporte familiar ou outro necessário.

4 - Quanto à colaboradora que partilha comigo o horário desfasado e as funções que descreve, como é do seu conhecimento iniciou baixa médica por gravidez de risco em março de 2018, a que se seguiu licença de maternidade e férias, e para além do pedido de horário flexível, já tinha antes entrado com pedido de mobilidade. Situação que embora como refere, acrescenta dificuldades e constrangimentos, pode ser solucionada pela via da mobilidade.

Assim, tendo como meta um equilíbrio justo entre os interesses da ... e o meu dever/direito à conciliação da vida familiar nesta fase tão crítica, reitero o meu pedido de horário flexível, alterando a duração do mesmo de um ano para 6 meses. Isto é, com início a 2 de janeiro e fim a 30 de junho de 2019, altura em que conto ter conseguido alterar a minha residência e dos meus filhos, para mais perto da família alargada e dessa forma ter o apoio suficiente para poder prescindir do horário flexível. (...)"

1.5- A entidade empregadora remeteu o processo para emissão de parecer, instruído com cópia do relatório da consulta de

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.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade

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

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 desígnios 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 solicitou à entidade empregadora um horário de trabalho flexível durante um ano, tendo em sede de apreciação, reduzido a sua duração para 6 (seis) meses, dentro do período compreendido entre as 08h00 e as 17h00. Fundamenta o seu pedido no facto de ser mãe de duas ... menores de 12 anos, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, a quem tem de prestar assistência, em particular, ao filho de 4 anos ao qual foi diagnosticada epilepsia occipital benigna da infância, sendo necessária a presença da mãe ao deitar e ao acordar, quando podem surgir as crises de epiléticas. Refere ainda

que o progenitor não coabita com os menores e tem horário de trabalho incompatível com a prestação de cuidados atualmente exigida.

- 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.
- 2.15** 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** Em sede de intenção de recusa a entidade empregadora refere que a requerente exerce as suas funções em regime de horário desfasado, compreendido entre 2ª e 6ª feira, com folgas fixas ao sábado e domingo, alternando semanalmente o horário das 08.00h às 16.00h e das 14.00h às 22.00h. e alega que o período privilegiado de intervenção numa ... é durante a tarde, pois entre as 08.00h e as 17.00h os ... tendencialmente estão nas suas escolas ou em outras atividades formativas/profissionais. Assim, e de modo a garantir a intervenção de proximidade e a relação com ... com necessidades e perfis muito exigentes, é essencial que o seu horário contemple também momentos de trabalho entre as 17.00h e as 22.00h, pois é nesta altura do dia que os ... se encontram na ... e precisam do apoio e da intervenção dos ... durante rotinas diárias (acompanhamento a atividades e outras diligências, organização dos banhos e refeições; apoio ao estudo, acompanhamento de visitas de familiares, etc.).

- 2.17** 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.
- 2.18** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.
- 2.19** Ora, a entidade empregadora limitou-se a proferir considerações vagas e genéricas, sem cuidar de concretizar as razões que determinariam a impossibilidade dos restantes trabalhadores/as que exercem funções na casa, assegurarem o horário das 14h-22h, de 2^a a 6^a feira.
- 2.20** Com efeito, a entidade empregadora não logrou demonstrar o número de trabalhadores/as que exercem as mesmas funções da requerente, qual ou quais os turnos/horários praticados noutras modalidades de horário; quantos trabalhadores/as são necessários nos vários horários para assegurar o funcionamento do serviço, quais as funções desempenhadas pela trabalhadora que não podem ser desempenhadas por outros trabalhadores e qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de organizar os tempos de trabalho de forma diversa ou que impedem a redistribuição dos técnicos em função dos utentes; tão pouco demonstra em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora, face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.21** 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.

2.22 É ainda importante não esquecer que é da competência da 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.

2.23 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, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.24 Sallente-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 14 DE NOVEMBRO DE 2018, COM O VOTO CONTRA DA CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.