

PARECER N.º 669/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 3381/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado em 13.11.2018, remetido em 12.11.2018 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...**tos**, com a categoria profissional de ..., a exercer funções naquela empresa, conforme a seguir se transcreve:

“ (...) Exmos. Senhores,

Com o objetivo de formalizar o pedido de horário flexível da Trabalhadora Sra. D. ..., vimos anexar os seguintes elementos, nos termos do artigo 57º, n.º 5 do Código do Trabalho:

- Cópia do pedido inicial*
- Cópia da nossa resposta com a decisão*
- Cópia da resposta da trabalhadora*
- Mapa de horário de trabalho*

Aguardamos, assim, o Vº parecer.

Sem outro assunto de momento, subscrevemo-nos, apresentando os nossos melhores cumprimentos. (...)”

1.2. Em 10.10.2018 foi recebido pela entidade empregadora o pedido da trabalhadora para prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(...) Eu ..., venho pelo presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos do art. 56º, pl, 2 e 3 conjugado com o art.º 57º, p 1 da Lei n 07/09, de 12.02

(Código do Trabalho), com os seguintes fundamentos e condições
-Dispensa de prestação de trabalho noturno, para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de doze anos.

- Sou mãe de um filho de dois anos, ..., que necessita do meu apoio, acompanhamento e assistência, declaro ainda que o menor vive em comunhão de mesa e habitação comigo.

- Solicito a flexibilidade de horário de trabalho dentro de determinados limites e condições, ou seja: limite entrada a partir das 7h até limite saída máximo de 20h.

- Não determino prazo, pois requero a flexibilidade de horário até o meu filho necessitar de acompanhamento, mas não ultrapasse o limite dos 12 anos previsto no código

Sem outro assunto, cumprimentos (...) “

1.3. Em 30.10.2018 foi comunicado por correio simples a intenção de recusa da entidade empregadora, com os fundamentos abaixo transcritos:

“(…) Exma. Senhora,

Acusamos a receção da V/ carta datada 4 de outubro de 2018 e recebida a 10 de outubro de 2018, que mereceu a nossa melhor atenção.

Esta Entidade Empregadora entende as V/ exigências familiares, mas é impossível aceitarmos a fixação do horário flexível, quando esta empresa trabalha em regime de turnos e com período de funcionamento alargado.

Como sabe, os horários estão estabelecidos com rotação semanal, conforme segue:

Início - Fim	Descanso
05h30 – 14h30	60 min
07h00 – 15h00	30 min
08h30 – 17h30	60 min
15h00 – 23h00	30 min

Como sabe também sabe, face as necessidades da nossa ..., é estritamente necessária que esta empresa tenha permanentemente um ..., como é o V/ caso, de forma a acompanhar cada um dos horários rotativamente.

A criação de um horário flexível como pretende, deixa esta empresa sem um trabalhador nessas funções num dos horários, o que é impossível de acontecer.

Assim, para a empresa e muitíssimo prejudicial o horário que solicita, uma vez que o desenvolvimento do nosso trabalho exige permanentemente a presença de um trabalhador com as V/ funções, sendo que não é possível derrogar esta conexão laboral entre ..., sob pena de graves, prejuízos para a empresa.

Ou seja, estão em causa exigências imperiosas do funcionamento da empresa e, bem sabe, é impossível proceder à sua substituição por se tratar de trabalhadora indispensável.

Sendo assim, não é possível aceitar o horário flexível que propõe.

Ficamos a aguardar uma tomada de posição escrita V/ no prazo de cinco dias, findo o qual iremos remeter o processo para apreciação pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador, caso a apresente. (...). "

1.4. Em 07.11.2018 foi recebido na entidade empregadora carta de apreciação pela trabalhadora da intenção de recusa, nos termos a seguir transcritos:

"(...) Eu ..., venho pelo presente esclarecer alguns factos perante a negação do horário flexível por vossa parte

- A empresa tem três ... (como afixado no organograma fabril), logo um deles terá sempre um horário dito "normal, passo a explicar melhor: os meus dois colegas podem fazer os horários 5:30-14:30 e 15:00-2300 e eu asseguro os restantes horários quer o das 7:00h-15:00h quer o horário das 8:30h-17:30h. Contudo não estou a impor horários, simplesmente não consigo fazer os horários no período noturno (5:30h até as 7:00h e 20:00h até 23:00h).

- Relativamente à questão do ..., tanto eu como os meus dois colegas estamos aptos para assegurar o ... quando necessário, pois atualmente a empresa dispõe de duas ... e cada uma assegura um turno, bem como um elemento extra que dá apoio ao mesmo.

- Como é do Vosso conhecimento, anteriormente, mesmo antes de a fábrica mudar o seu horário de funcionamento para turnos aprovados, eu já os fazia sem nenhum impedimento, mas atualmente isso não me é possível visto o meu filho de 26 meses ainda não dormir uma noite completa, acorda 2/3 vezes durante a noite, logo

estamos aqui a falar de pôr em causa a minha saúde física e mental que posteriormente se revela no meu desempenho familiar e laboral. Passo a explicar num exemplo concreto que foi o da semana 22/10/2018 a 26/10/2018 no qual fui obrigada a comparecer no turno das 5:30h. Neste exemplo concreto fui trabalhar com 3h de sono, pois para ir trabalhar nesse horário levanto-me às 4h manhã, e como deve compreender com um filho menor não me deito antes das 23h, e a agravar a situação ele acordou três vezes durante esse período, manteve-se esta rotina a semana inteira

- Enquanto estive de licença de amamentação que durou até aos 24 meses do meu filho, eu realizei os horários com limite de entrada 7h manhã e no limite máximo de saída 20h e ninguém assegurou os restantes horários que menciona ser impossível de acontecer.

Agradeço então que remeta o processo para apreciação do CITE com a sua recusa e a minha apreciação.

Sem outro assunto, com os melhores cumprimentos. (...)"

1.5. 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. A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas "(...)que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional".

2.2. 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.

2.3. 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 dispondo 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”.

2.4. 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.

2.5. 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).

2.6. 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”.

2.7. No artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), vem consagrado o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.8. O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “ *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.*”, e o n.º2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “*A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*”

2.9. 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:

“ (...) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A 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; (...).”

2.10. 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, 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.

2.10.1. 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”.

2.10.2. 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.

2.10.3. 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, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

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.¹

2.11. 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”.

2.11.1. 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”.

2.11.2. 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.

2.12. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as

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

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.

2.13. 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 trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.14. No caso em concreto, **a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível que tenha como “limite de entrada a partir das 7:00h até limite de saída máximo às 20h”**. Alegou para o efeito que tem um filho com 2 (dois) anos de idade, que vive consigo em comunhão de mesa e habitação. Solicita ainda, que pedido de horário flexível, vigore enquanto o menor necessite de acompanhamento, tendo como limite máximo os doze (12) anos de idade.

2.15. Antes de mais, importa esclarecer, de acordo com o Parecer nº 70/CITE/2012: “No que diz respeito ao prazo, eventualmente, longo do pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora, se ocorrer alguma

alteração anormal das circunstâncias atuais, que determinaram a possibilidade do gozo efetivo desse horário, a situação poderá ser reavaliada”.

2.16. 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.

2.17. Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.

2.18. O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 4.ª secção, proferido em 02.03.2018 refere que *“(...) 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.”*

2.19. Nesta sequência é de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.

2.20. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo

artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

2.21. Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, mencione-se que estes 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.22. Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

2.23. Nestes termos, **atendendo à intenção de recusa notificada à trabalhadora, refira-se que a mesma não se encontra consubstanciada em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.**

2.24. Discorda-se da Requerida quanto à impossibilidade de realizar horário flexível quando o trabalho está organizado por turnos, pois não só é compatível como encontra aqui a própria natureza da sua consagração legal.

2.25. A entidade empregadora não logrou demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa o funcionamento do serviço e da empresa, uma vez que da fundamentação aduzida pela entidade empregadora esta refere unicamente que a criação de um horário flexível deixa a empresa sem um trabalhador num dos horários, no entanto, o empregador não demonstra tais impedimentos e/ou constrangimentos. Na intenção de recusa remetida à trabalhadora não resulta qual o número total de trabalhadores/as que desempenham as mesmas funções da trabalhadora, bem como quantos/as estão adstritos à área onde a requerente desempenha funções. Aliás, refira-se a este respeito, foi a trabalhadora na apreciação à intenção de recusa que informou quantos trabalhadores existem na secção onde a mesma labora, a saber: três (3) trabalhadores e um quarto elemento extra que dá apoio aos restantes.

2.26. Além do anteriormente exposto, importa referir que a entidade empregadora indicou apenas quais os horários/turnos existentes, sendo que, do mapa remetido se foi possível aferir que a trabalhadora poderá desempenhar as suas funções em dois horários: 7h/15h e 8:30h/17:30h, afigurando-se que a requerente poderá assegurar os dois turnos intermédios. Não resulta ainda demonstrado qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, de maneira a demonstrar que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria o número mínimo de trabalhadores/as que garantissem o funcionamento do serviço onde está afeta a requerente.

2.27. 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.

2.28. Por outro lado, importa referir que, nos termos do nº 2 do artigo 221º do Código do Trabalho, *“os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”*.

2.29. 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.

2.30. A aceitar os argumentos da entidade empregadora equivaleria afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

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, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 28 DE NOVEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.