

PARECER N.º 723/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 3772/FH/2018

I – OBJETO

- 1.1. A CITE recebeu em 10.12.2018, da ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa do pedido de horário flexível apresentado pelo trabalhador ..., ... da ..., a exercer funções no Serviço de ..., conforme, sucintamente, se transcreve:

“Assunto: Análise do requerimento apresentado pelo(a) trabalhador(a) ... em 13 de novembro de 2018

Em cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, vimos por este meio remeter ao cuidado e consideração de V. Ex.as o processo de atribuição de “horário flexível” do(a) nosso(a) colaborador(a) em assunto, para os devidos efeitos, nomeadamente a emissão do correspondente parecer.

Para o efeito anexamos os seguintes documentos:

1— Requerimento inicial do colaborador com despacho de intenção de indeferimento;

2 — Comprovativo de envio de cópia do despacho de indeferimento ao requerente (e-mail);

3 — Apreciação do colaborador sobre a decisão do referido pedido – doc.

Ao dispor para prestar os esclarecimentos que entendam por necessários apresento Os meus melhores cumprimentos,

O Diretor do Departamento de Gestão de Recursos Humanos e Gestão Documental”

- 1.2. Em 20.11.2018 o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

“Ao Conselho de Administração da ...

..., ... da ..., com o número mecanográfico ..., a exercer funções com contrato individual de trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do trabalho, vem requerer que lhe seja atribuída flexibilidade de horário, nos termos seguintes:

1 – O signatário pretende que o regime de flexibilidade lhe seja aplicável a partir de 1 de janeiro e por um prazo previsto de 5 anos;

2 – O requerente é pai de (...), nascida a ... de 2015;

3 – A menor identificada no número anterior, vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente;

4 – (...), mãe da menor, também ela ..., trabalha atualmente no ... como ... de ... e com subespecialidade em a exercer funções numa Unidade de ... com o horário semanal de quarenta horas mais 12 horas de trabalho suplementar incluindo um a dois turnos semanais de 12h em serviço de urgência noturno.

5 – Em virtude deste facto torna-se impossível conciliar a atividade profissional com as exigências da vida privada, nomeadamente na tarefa de tomar conta da criança – principalmente de noite, caso os dois estejam escalados simultaneamente para serviço noturno -, ir buscar ao colégio, etc.

6 – O requerente pretende que o seu horário seja prestado durante o período diurno, nomeadamente entre as 8h da manhã e as 20.30h, aliás de acordo com a proposta anexa, a qual foi discutida com o Diretor de Serviço, e por ele aceite, assim respeitando os requisitos legais do art.56.º.

Nestes termos, solicita-se a atribuição da modalidade de horário flexível, adaptando o mesmo por forma a que não realize trabalho fora do horário acima solicitado, nomeadamente dispensando-o de ser escalado na ... (... , em horário noturno das 20. 30 – 8.30) nos termos e pelos motivos acima expostos, a partir de 1 de janeiro de 2019.

- 1.3.** Consta do verso da proposta de horário flexível anexa ao pedido o seguinte, que se transcreve:

“À Gestão de Pessoal

- P/dar conhecimento do presente despacho ao(à) profissional requerente.*
- P/aguardar cinco dias, após essa notificação, para que este(a) apresente apreciação, caso assim entenda.*

- P/no final do prazo descrito, submeter o processo a apreciação da CITE*

29-11-2018”

- 1.4.** Em 29.11.2018 a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, conforme se transcreve:

“Em 29/11/2018 14:09, “(...)” escreveu:

Bom dia Sr. Dr.,

Em referência ao assunto em epígrafe, comunica-se a V.^a Ex.^a que o pedido de horário flexível/dispensa horário noturno/..., apresentado no dia 13/11/2018 mereceu, a 26/11/2018, despacho de intenção de indeferimento por parte do Sr. Diretor ..., exarado sobre o S/requerimento, cuja cópia e respetiva fundamentação se junta.

Assim, fica V. Ex.^a notificado para, querendo, no prazo de 5 dias, apresentar por escrito uma apreciação sobre a decisão do referido pedido, findo o qual o

processo será remetido à CITE, para a obtenção do parecer a que se refere o art.º 57.º do Código do Trabalho.

Com os melhores cumprimentos,”

- 1.5.** Constanam do verso do horário flexível anexo ao pedido do trabalhador, as informações e despachos que se transcrevem:

“DEP. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

O(A) requerente exerce funções no Serviço de ... da, com a categoria de..., em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, com carga horária de 40 horas semanais.

O Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nos seus artigos 56.º e 57.º, protege os trabalhadores com responsabilidades familiares que pretendam trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, atribuindo-lhes o direito a esta modalidade de horário, desde que o pedido seja efetuado nos termos do art. 57.º.

De acordo com este mesmo Código “Entende-se por flexibilidade de horário aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — 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 órgão ou serviço;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

16.11.2018

Pelo que, havendo intenção de recusa, deve ser comunicado, no prazo de 20 dias, ao trabalhador, essa intenção, devidamente fundamentada, e, após a apreciação que caberá ao trabalhador, se este assim o entender, a apresentar no prazo de cinco dias, remeter então o processo à CITE, a quem competirá dar parecer quanto à possibilidade ou não de recusa do solicitado.

Remete-se á consideração do Conselho de Gestão do Departamento de ... para, com carácter de urgência, se pronunciar relativamente ao que aqui é solicitado.

16 de novembro de 2018

(...)

Técnico superior

Dep. Recursos Humanos”

“Ao Exmo. Senhor Diretor ...,

Na ausência da Prof. (...),

E dado o carácter urgente do pedido,

Envio para apreciação de V. Exa.

(...)

Gestora

Departamento ...

20/11/2018”

“Nada a opor ao horário proposto na Não verifico razão objetiva para a dispensa de ser escalado na ... na medida em que tal escala pode ter em conta a escala do cônjuge

....,

(...)

Diretor

2018/11/26”

1.6. Através de requerimento de 04.12.2018, o trabalhador apreciou a intenção de

recusa, nos termos que se transcrevem:

“... o requerente solicitou que o seu horário de trabalho fosse prestado durante o período diurno, nomeadamente entre as 8h da manhã e as 20.30h com dispensa do trabalho suplementar noturno, para garantir que um dos progenitores esteja sempre disponível no horário noturno e na entrega da criança na escola.

A necessidade deste pedido prende-se com o facto de a mãe da menor trabalhar também como ... noutra instituição e efetuando ... regular.

A resposta dada pela ..., de intenção de recusa do pedido alegando a possibilidade de compatibilização das escalas de urgência dos dois progenitores, não é aceitável pelos seguintes motivos:

- 1) Os dois progenitores trabalham em diferentes instituições (... e no ...) pelo que, não sendo ambos subordinados à Direção da ..., não pode esta assegurar a compatibilidade das duas escalas de*
- 2) Tanto mais que a escala de ... do requerente trata-se de trabalho suplementar (...) efetuado numa terceira Instituição (...), não sendo a escala da ... efetuada pela Direção da*
- 3) Mais ainda, a mãe da criança é habitualmente solicitada para realização de trabalho suplementar em regime noturno (por exemplo em 2018, foram efetuadas 260 horas extra). Pelas características do trabalho suplementar, a sua prestação não ocorre em horário regular e pode ser imprevisível de acordo com as necessidades do Serviço, o que torna impossível garantir a conciliação das duas escalas de*
- 4) Finalmente, cumpre informar que este pedido foi efetuado na sequência de nos últimos 3 anos ambos os progenitores terem tentado a referida compatibilização das escalas de ..., e terem experimentado as dificuldades inerentes – na realidade a compatibilização fica dependente de trocas pessoais o que na maioria das vezes não é exequível, prejudicando a harmonia e o bem-estar da criança.*
- 5) Mais informa que o requerente efetua semanalmente a sua urgência diurna na respetiva Instituição.*

Assim, e nos termos do n.º 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, o requerente vem

por este meio apresentar a sua apreciação negativa à intenção de recusa do seu pedido, solicitando a apreciação do processo por parte da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE.

..., 3 de dezembro de 2018

Pede Deferimento

O ..."

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.** 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).

- 2.4.** No âmbito da legislação nacional, tanto a Constituição da República Portuguesa (CRP), como o Código do Trabalho de 2009 (CT), preconizam o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, vd. alínea b) do artigo 59.º da CRP, e o n.º 3 do artigo 127.º do CT, sendo igualmente definido como um 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. Este acervo legislativo é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público por remissão da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- 2.5.** Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o direito do/a trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos, a trabalhar em regime de horário flexível.
- 2.6.** O/A trabalhador/a deve observar os seguintes requisitos, quando formula o pedido de horário flexível:
- Solicitar o horário ao empregador com a antecedência de 30 dias;
 - Indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável;
 - Apresentar declaração conforme o(s) menor(es) vive(m) com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação.
- 2.7.** Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, dispondo para o efeito do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do

trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão.

- 2.8.** 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.** Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido.
- 2.10.** 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.** Entende-se por horário flexível, de acordo com o artigo 56.º do Código do Trabalho, o direito concedido aos/às trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos, ou independentemente da idade, que sejam portadores/as de deficiência ou doença crónica, de poder escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.12.** O horário flexível, que é elaborado pelo empregador, deve:
- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
 - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta 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.
- 2.13.** 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

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

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

- 2.14.** Para tal, o empregador quando elabora o horário flexível, atendendo à amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente como sendo a mais adequada à conciliação da sua atividade profissional com a vida familiar, estabelece períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário.
- 2.15.** Em rigor, a prestação de trabalho em regime de horário flexível visa permitir aos/às trabalhadores/as com responsabilidades familiares uma gestão mais ou menos ampla do tempo de trabalho. Nesse sentido, o período de presença obrigatória é de, apenas, metade do período normal de trabalho diário. O restante período normal de trabalho diário poderá ser gerido conforme as conveniências dos/as trabalhadores/as, inclusive ser compensado, nos termos previstos no n.º 4 do já referido artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.16.** No contexto descrito, o trabalhador requerente, pai de filha com 3 anos de idade que consigo vive em comunhão de mesa e habitação, pretende exercer a sua atividade em regime de horário flexível, “aplicável a partir de 1 de janeiro e por um prazo previsto de 5 anos” (...) “prestado durante o período diurno, nomeadamente entre as 8h da manhã e as 20.30h (...), nomeadamente dispensando-o de ser escalado na ... (... , em horário noturno das 20.30 – 8.30)”.
- 2.17.** Como fundamentos para a intenção de recusa da prestação de trabalho em regime de horário flexível a entidade empregadora alegou, sucintamente, que:
- “Não verifico razão objetiva para a dispensa de ser escalado na ... na medida em que tal escala pode ter em conta a escala do cônjuge”.*
- 2.18.** Em apreciação à intenção de recusa o trabalhador veio referir que:

“1) os progenitores trabalham em diferentes instituições (... e no ...) pelo que, não sendo ambos subordinados à Direção da ..., não pode esta assegurar a compatibilidade das duas escalas de urgência.

2) Tanto mais que a escala de ... do requerente trata-se de trabalho suplementar (...) efetuado numa terceira Instituição (...), não sendo a escala da ... efetuada pela Direção da

3) Mais ainda, a mãe da criança é habitualmente solicitada para a realização de trabalho suplementar em regime noturno (por exemplo em 2018, foram efetuadas 260 horas extra). Pelas características do trabalho suplementar, a sua prestação não ocorre em horário regular e pode ser imprevisível de acordo com as necessidades do Serviço, o que torna impossível garantir a conciliação das duas escalas de

4) Finalmente, cumpre informar que este pedido foi efetuado na sequência de nos últimos 3 anos ambos os progenitores terem tentado a referida compatibilização das escalas, e terem experimentado as dificuldades inerentes – na realidade a compatibilização fica dependente de trocas pessoais o que na maioria das vezes não é exequível, prejudicando a harmonia e o bem estar da criança.

5) Mais informa que o requerente efetua semanalmente a sua urgência diurna na respetiva Instituição”.

2.19. É doutrina desta Comissão considerar 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 diário². Importa, ainda, que a amplitude indicada seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.^{3 4}

² Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que período normal de trabalho significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

³ Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010: “2.7.2. Sempre que o período de funcionamento da empresa³ ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho³ devem ser organizados turnos de pessoal diferente (n.º 1 do artigo 221.º do Código do Trabalho).

Como refere Maria do Rosário Palma Ramalho³, a organização do trabalho em regime de turnos implica, com frequência,

- 2.20.** Cumpre referir que, no âmbito de um horário flexível o/a trabalhador/a poderá escolher horas fixas de início e termo do seu período normal de trabalho diário, que lhe permita conciliar mais corretamente a sua atividade profissional com a sua vida familiar, no intuito de não descurar os interesses do empregador e/ou os deveres laborais a que possa estar obrigado/a, com o objetivo de poder cumprir os deveres que lhe incumbem como progenitor/a.
- 2.21.** A elaboração do horário flexível compete à entidade empregadora de acordo com o pedido realizado e no respeito pelo disposto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.
- 2.22.** Em sede de intenção de recusa, a entidade empregadora invoca, apenas e só, que não se verificarem razões objetivas para a dispensa do trabalhador ser escalado na ..., na medida em que tal escala pode ter em conta a escala do cônjuge.
- 2.23.** Mas, como refere o trabalhador na apreciação da decisão de recusa, os dois progenitores trabalham em diferentes instituições (... e no ...), pelo que, não sendo ambos subordinados à Direção da ..., não se vê como pode esta assegurar que inexistente incompatibilidade entre escalas.

que os trabalhadores estejam ao serviço em períodos que correspondem, para os trabalhadores comuns, a tempo de descanso diário ou semanal, o que poderia colocar a questão do cálculo da retribuição destes trabalhadores quando tal suceda.

Deve, no entanto, ficar claro que o trabalho destes trabalhadores durante os respetivos turnos se situa dentro do seu período normal de trabalho e do seu horário de trabalho, mesmo quando coincida com os tempos de descanso dos restantes trabalhadores. Assim, este trabalho é de qualificar como trabalho normal³ e não como trabalho suplementar, devendo ser retribuído como tal (neste sentido se pronunciou a jurisprudência (Ac. RC de 12/07/1990, CJ, 1990, IV, 104, e Ac. R. Lx. de 9/06/1993, CJ, 1993, III, 183) e a doutrina (...)). Já se os turnos determinarem a prestação do trabalho durante o período noturno, os trabalhadores têm direito ao acréscimo remuneratório correspondente a este tipo de trabalho. (...).

2.7.3. Neste sentido, e acolhendo o entendimento suprarreferido, se o trabalho prestado durante os respetivos turnos se situa no período normal de trabalho, e se os turnos podem ser fixados nos sete dias da semana, então a organização do tempo de trabalho pretendida pela trabalhadora com responsabilidades familiares deverá ser considerada na análise do pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível.

Tal não significa que o empregador tenha de atender ao pedido. Poderá não o fazer mas estará, sempre, obrigado à fundamentação legal exigível para a recusa."

⁴ Refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, relativamente ao tempo de trabalho - "determinação quantitativa da prestação de trabalho" que "III. A dimensão temporal da prestação de trabalho de cada trabalhador resulta da conjugação dos seguintes parâmetros: a) A duração convencionada (...) b) O período de funcionamento da organização de trabalho (...) c) O horário de trabalho, que é o esquema respeitante a cada trabalhador, no qual se fixa a distribuição das horas do PNT entre os limites do período de funcionamento. Nos termos da lei, cabe ao empregador estabelecê-lo, com observância dos condicionalismos legais (...) O horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso. (...)", in DIREITO DO TRABALHO, Almedina, 12ª Edição, janeiro de 2004, págs. 331 a 336.

- 2.24.** Termos em que a entidade empregadora não demonstra, inequivocamente, existência de exigências imperiosas do funcionamento do serviço, nomeadamente, que o horário flexível requerido põe em causa o trabalho a realizar naquele serviço ..., nem que os restantes períodos de tempo deixariam de ficar convenientemente assegurados, nem tão-pouco que não existem outros/as trabalhadores/as que assegurem convenientemente o serviço face aos meios humanos disponíveis e, finalmente, qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de substituição do trabalhador.
- 2.25.** As alegações da entidade empregadora são genéricas, abstratas, vagas, e não se encontram fundamentadas, limitando-se a referir que não se verificam razões objetivas para a dispensa do trabalhador ser escalado na ..., na medida em que tal escala pode ter em conta a escala do cônjuge.
- 2.26.** Na intenção de recusa apresentada pela entidade empregadora não são materializáveis os constrangimentos na aplicação do horário flexível solicitado pelo trabalhador, isto é, não são indicados factos concretos e circunstâncias substantivas que integrem “exigências imperiosas do funcionamento da empresa” ou “impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, não sendo tais fundamentos de recusa enquadráveis no âmbito do n.º 2 do artigo 57.º do CT.
- 2.27.** O fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este 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.
- 2.28.** Aceitar os argumentos invocados pela entidade empregadora equivaleria a afastar a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, em concreto com filhos/as menores de 12 anos, e que deve prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

- 2.29. 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 proteção 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 pelo trabalhador com responsabilidades familiares
- 3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador 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 ao trabalhador 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 19 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.