

PARECER N.º 151/CITE/2019

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 941-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 04.03.2019 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. O pedido da trabalhadora datado de 07.02.2019, foi rececionado na entidade empregadora em 08.02.2019 e foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...) Venho solicitar que, ao abrigo do artigo 57º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, me seja concedido o horário de trabalho flexível, apenas no turno das 08.00 às 16.00, com folga ao fim de semana, até o meu filho, nascido em 11 de dezembro de 2017, perfazer 12 anos de idade. (...)”

1.3. Por correio registado datado de 22.02.2019, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 25.02.2019, nos seguintes termos:

“(...) Acusamos a receção da sua carta datada de 07 de fevereiro de 2019 e rececionada na empresa no dia 08 do mesmo mês, na qual solicita, ao abrigo do disposto no art.º 56.º do Código do Trabalho, que lhe seja atribuído um horário flexível (apenas no turno das 8h às 16h, com folga ao fim de semana), até ao seu filho nascido em 11 de dezembro de 2017, perfazer 12 anos de idade.

Em resposta à mesma e no cumprimento do disposto no art.º 57º o Código do Trabalho, vimos transmitir que é intenção desta empresa proceder à recusa do seu pedido por razões imperiosas do funcionamento da empresa, senão vejamos:

1. Como é do seu conhecimento, a ... iniciou em 02 de janeiro de 2019 a aplicação do regime de laboração contínua a toda a produção, nela se incluindo o departamento onde V. Exa. desempenha a sua função de “embaladora”.
2. Assim, neste momento, toda a fábrica se encontra a laborar em contínuo 7 dias na semana, de modo a garantir o cumprimento dos índices de produção estabelecidos, cumprir as suas obrigações de fornecimento e dar resposta atempada às encomendas.
3. Os atuais volumes de produção da fábrica implicam que o trabalho por turnos e regime de laboração contínua seja a única forma de organização de trabalho possível sob pena de incumprimento de volumes e falhas de serviço com conseqüente impacto na viabilidade económico-financeira da empresa.
4. A perda de produtividade da ... poderá afetar a solvabilidade da empresa, pois, a prestação de um serviço abaixo do nível exigido e que a empresa habitualmente assegura, teria como conseqüência a perda de receitas, a afetação da imagem e da reputação da empresa, com a conseqüente perda de faturação que afetará toda a empresa e os postos de trabalho nela existentes.
5. Acresce que não existem na empresa outras tarefas que possam ser desempenhadas por uma trabalhadora com a sua categoria profissional de embaladora que não esteja igualmente associada a um regime rotativo de turnos, Isto porque, as suas funções caracterizam-se por acondicionar e embalar por métodos manuais os mecânicos o produto com vista à expedição e armazenamento detetando anomalias ou defeitos nas embalagens. As linhas de produção trabalham 24 horas por dia, 7 dias por semana e caracterizam-se uma cadência e frequência que tem de ser escrupulosamente cumprida de modo a assegurar o cumprimento do plano de produção em cadeia.
6. A empresa está assim impedida de criar um horário de trabalho específico para satisfazer as necessidades de alguns trabalhadores, onde se integra V. Exa., o que afetaria totalmente e de forma irremediável a sua laboração e funcionamento e inviabilizaria o plano de produção desenhado para a fábrica. Aliás, a criação de horários específicos para trabalhadores com idêntica situação à de V. Exa. colocaria em causa a própria laboração da empresa porquanto em 130 trabalhadores, cerca de 35 % de trabalhadores têm filhos até aos 12 anos.
7. Na verdade, o horário solicitado por V. Exa. não existe em produção, o que conseqüentemente inviabilizaria o sistema de horários rotativos e encadeados que se encontram implementados, colocando em causa o funcionamento das equipas e da própria instituição.
8. Aliás, a criação artificial de um horário apenas para as solicitações de horário flexíveis, inviabilizaria a organização de trabalho da Fábrica, porquanto teriam de responder às necessidades de produção em contínuo com a incorporação de mais pessoas o que, num

cenário de encomendas variáveis não é possível, já que pressupunha um assumir de encargos adicionais com pessoal que criavam um impacto muito negativos no equilíbrio económico-financeiro da empresa. Ou, então implicaria a sobrecarga de outros colegas de trabalho, aumentando-lhes conseqüentemente a carga horária, o que também não é uma solução viável.

Pelo exposto, a alteração de horário de trabalho solicitada por V. Exa. acarreta graves inconvenientes para o normal funcionamento da ... (...)"

1.4. Por carta datada de 26.02.2019 e rececionada na entidade empregadora em 27.02.2019, a trabalhadora remeteu a sua apreciação à intenção recusa, nos seguintes termos:

"(...) Venho reiterar o pedido, nos termos do artigo 56º da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, ficando a aguardar o parecer de V. Exas, nos termos do artigo 57º da mesma lei, tendo em consideração a preferência já indicada e ainda o seguinte:

- O meu marido é funcionário da empresa ... e trabalha aos sábados;
- O meu filho está no infantário durante toda a semana exceto aos sábados e domingos;
- Não possuo estrutura familiar de apoio próxima que me permita deixar o meu filho ao seu cuidado.
- Os fins-de-semana são assegurados por mim e no caso de trabalhar deixo de ter quem tome conta do meu filho.

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: *"(...) 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. 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.º 1 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

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.

- 2.6.** Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7.** No caso em concreto, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível onde lhe seja atribuído um horário diurno compreendido entre as 8h e as 16h com descanso aos fins-de-semana até o menor perfazer 12 anos de idade. Tal pedido prende-se com o facto de ser mãe de um menino nascido no ano de 2017 e pai ter atividade profissional ao fim de semana.
- 2.8.** Ora, 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.

- 2.9.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira ou noutros dias da semana. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no 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.
- 2.10.** 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.
- 2.11.** Aliás, 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.”*
- 2.12.** 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”.
- 2.13.** 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”.

- 2.14.** Determina, quanto à organização do trabalho, a Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário de trabalho” que a entidade empregadora deve: “(...) a) (...); b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.
- 2.15.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.16.** 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.
- 2.17.** 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 conseqüente 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).

- 2.18.** No que respeita aos fundamentos da intenção de recusa notificada à trabalhadora, afigura-se que a mesma não consubstancia exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 2.19.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível, foi alegado pela entidade empregadora que a trabalhadora exerce funções com a categoria de embaladora, que em janeiro a área da produção iniciou um regime de laboração contínua, sete dias por semana, de forma a garantir o cumprimento dos índices de produção que foram estabelecidos, o departamento onde a requerente exerce funções também está incluído nesta alteração efetuada no presente ano.
- 2.20.** Alega ainda a entidade empregadora que face à sua categoria profissional, que está diretamente relacionada com o regime de trabalho por turnos rotativos não existem outras tarefas que possam ser desempenhadas pela requerente. As funções desempenhadas são feitas por uma cadência e frequência que tem de ser cumprido face ao plano de produção estabelecido. Argumenta também que a empresa não pode criar um horário específico para satisfazer a necessidade de alguns trabalhadores/as uma vez que tal afetaria o funcionamento e produção da fábrica, tendo a empresa de contratar mais trabalhadores/as, com encargos adicionais para a empresa.
- 2.21.** Argumenta ainda a entidade empregadora que o horário solicitado pela trabalhadora não se enquadra em qualquer dos turnos existentes e que tal facto, inviabilizaria o sistema de horários rotativos que se encontram implementados.
- 2.22.** Considera, por fim a entidade empregadora, que a criação de horários

específicos para satisfazer as necessidades de alguns trabalhadores afetaria a laboração e funcionamento da fábrica e inviabilizaria a sua produção, aludindo ainda que a criação de tais horários para trabalhadores/as na mesma situação da requerente poria em causa a fábrica porquanto dos 130 trabalhadores existentes, cerca de 35% têm filhos menores de 12 anos de idade.

- 2.23.** Com efeito, a entidade empregadora não logrou demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa o funcionamento da fábrica, uma vez que da fundamentação aduzida pela entidade empregadora afigura-se que não foram demonstradas as exigências imperiosas que obstaculizem o solicitado pela trabalhadora.
- 2.24.** A entidade empregadora juntou ao processo o mapa de horário de trabalho da fábrica. Da análise de tal documento é possível aferir a existência de laboração em três (3) turnos: das 8h às 16h, das 16h às 00h e das 00h às 8h. Do organigrama da secção de "Snacks", face ao documento remetido pela entidade empregadora, afere-se a existência de quatro equipas, designadas por: "equipa A", "equipa B", "equipa C" e "equipa D", duas destas equipas são compostas por 17 (dezassete) trabalhadoras, uma por 16 (dezasseis) trabalhadoras e outra por 20 (vinte) trabalhadoras.
- 2.25.** A entidade empregadora, apesar de apresentar razões que possam indiciar a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, não demonstra objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora, ponha em causa esse funcionamento, uma vez que não concretiza os períodos de tempo que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados. Não indica quantos/as trabalhadores/as são necessários para cada um dos três turnos existentes, mostrando apenas qual o número de trabalhadoras que constitui cada uma das equipas. A entidade empregadora na sua recusa não especifica, nem demonstra o motivo pelo qual existe uma impossibilidade de substituição da requerente, nem tão-pouco demonstrou que a concessão do requerido implicaria períodos a descoberto em que não existiria forma de garantir o funcionamento do serviço ao qual está afeta a trabalhadora requerente.

- 2.26.** É possível ainda aferir do mapa de horário da fábrica junto ao processo, a existência do horário solicitado pela trabalhadora: início de funcionamento às 8h e termo do período de funcionamento às 16, verifica-se a existência de outras trabalhadoras com a mesma categoria profissional que a requerente para desempenhar as mesmas funções, podendo em última análise, esta ser substituída por aquelas, não se afigurando, que tal possa comportar prejuízo para a empresa. A entidade empregadora limita-se a invocar uma consequência, mas sem cuidar de a demonstrar plena e completamente com factos claros e objetivos.
- 2.27.** 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 os interesses dos empregadores e as necessidades familiares dos/as trabalhadores/as, 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.
- 2.28.** Quanto à alegação da entidade empregadora no que respeita à existência de outros/as trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, que, gozem ou não, do direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho, por um lado, e conforme doutrina defendida por esta Comissão em diversos pareceres, "*(...) não é possível considerar a existência de um numerus clausus para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré-definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores. (...)*", por outro, não se afigura que a trabalhadora tenha de fazer depender o seu direito de trabalhar em regime de trabalho flexível dos restantes trabalhadores.
- 2.29.** A CITE reconhece a possível dificuldade em atribuir um horário flexível face aos

direitos dos restantes trabalhadores/as, no entanto, quando os direitos forem desiguais ou de espécie diferente, deverá prevalecer o que deva considerar-se superior, no caso sub júdice, o direito manifestamente superior e a ter em linha de conta é a especial proteção conferida constitucionalmente aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares e com com filhos menores de 12 anos, devendo tal direito prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.

- 2.30.** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.31.** Sem prejuízo do exposto, importa referir que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos trabalhadores/as, por forma a garantir o regular funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 2.32.** 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 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 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 MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 20 DE MARÇO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.