

PARECER N.º 217/CITE/2019

Assunto: Parecer prévio à intenção de 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 1386/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 01.04.2019, através de correio postal registado, da sociedade ..., o processo referente ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ..., para efeitos de emissão de parecer nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. O pedido de horário flexível, enviado por correio postal registado, datado de 04.03.2019, rececionado pela entidade empregadora a 06/03/2019, possui o teor que se transcreve:

“Exmo. Senhor

Presidente do Conselho de Administração ...

Eu, ..., operadora ..., a exercer funções no serviço de (...), na instituição que V. Exa. superiormente dirige e na qual me orgulho de fazer parte, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, venho solicitar a V. Exa. que me seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos (... de 7 anos e ... de 5 anos) pelo período de 2 anos com início a 01 de Abril de 2019, com a seguinte modalidade de horário de trabalho:

De segunda a Sexta feira:

- Das 9h00 as 12h30 (manhã)
- Das 13h00 as 17h30 (tarde)

Período para intervalo de descanso diário: das 12h30 as 13h00.

Declare ainda que os menores vivem em comunhão de mesa e habitação comigo.

Agradeço toda a vossa atenção para o assunto. Subscribo-me com estima e consideração.

(...)

Espero deferimento”

1.3. A trabalhadora juntou ao pedido Declaração da Junta de Freguesia atestando a composição do agregado familiar.

1.4. Através de carta registada, datada de 19.02.2019, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a sua intenção de recusa, cujos excertos relevantes se transcrevem:

“Exma. Senhora
Os nossos cumprimentos.

Acusamos a receção da sua comunicação sobre o assunto supramencionado, a qual mereceu a n/ melhor atenção.

De acordo com o pedido apresentado, V. Exa. vem requerer a ... (doravante ...) a atribuição de um horário flexível, a fixar de segunda a sexta feira, entre as 9h00 e as 12h30 e as 13h00 e as 17h30, com um intervalo para descanso entre as 12h30 e as 13h00, ao abrigo dos artigos 56. ° e 57. ° do Código do Trabalho

(CT), vimos pela presente expor o seguinte, nos termos e fundamentos que infra enunciamos:

- 1) O ..., sito na (...), abriu ao público em 11/12/2012, tem um horário de funcionamento entre as 06h e as 22h, de segunda feira a domingo, laborando em regime de turnos rotativos.
- 2) Os turnos rotativos estão organizados em turnos das 6h às 14h e das 14h às 22h, e das 9h as 18h (turno de apoio - exclusivamente à 6.ª feira), conforme doc. 1.
- 3) A equipa é composta por um gerente e três operadoras, incluindo V. Exa.;
- 4) A partir de 18/10/2018, como início do período de baixa médica de um dos elementos da equipa, a ... recrutou uma nova operadora para a substituição do trabalhador ausente, a termo incerto, por forma a assegurar o período da sua ausência;
- 5) O referido contrato a termo incerto cessara, portanto, os seus efeitos na data do regresso do trabalhador ausente;
- 6) A concessão de um horário flexível nos termos solicitados, entre as 9h00 e as 12h30 e as 13h00 e as 17h30, de segunda a sexta feira, impediria o funcionamento do ..., dado que os horários entre as 6h e as 9h00, após as 17h30 até às 22h e os fins de semana não estariam cobertos;
- 7) Ao dispor de uma equipa de três operadores de ..., o período de funcionamento do ... é exclusivamente preenchido por esta equipa de três operadores;
- 8) Ou seja, a forma como a equipa se encontra distribuída e organizada pelos diferentes turnos é essencial para garantir o período de funcionamento do ...;
- 9) A adoção de um horário flexível, como aquele que solicita, obrigaria a ... a contratar vários part-times para preenchimento dos períodos dos turnos que V. Exa. não completaria;
- 10) Ou, em alternativa, obrigaria a contratação de mais um operador, passando a laborar com uma equipa de quatro elementos;
- 11) Ora, contratar vários part-times para colmatar os períodos em de V. Exa. é manifestamente impraticável, dado que são períodos muito pequenos; e
- 12) A contratação de mais um elemento é uma medida excessiva e incompatível com os resultados económicos do ..., dado que o horário

pretendido coincidiria com os turnos praticados, implicando a presença em simultâneo de dois operadores.

13) Não sendo alheia as dificuldades invocadas, a verdade é que qualquer solução implicara contratar mais pessoas para o ..., o que levará a um aumento de custos com pessoal, com reflexos na rentabilidade do estabelecimento.

14) A ... nunca procedeu ao alargamento da equipa do ... de ..., precisamente porque tal não é compatível com a rentabilidade do mesmo.

15) Por outro lado, tal situação configuraria ainda uma desigualdade para a restante equipa, dado que todos tem de fazer os devidos esforços para compatibilizar as suas responsabilidades pessoais e laborais, o que não é compatível com os princípios orientadores da organização do funcionamento da atividade da ...

16) Face ao supra exposto, nos termos do n.º2 do artigo 57.º CT, a ... não pode aceitar o pedido de horário flexível dado que a sua concessão colocaria em causa o funcionamento do estabelecimento.

A ... não fica indiferente as razões inerentes ao pedido e lamenta não aceder ao pedido de V. Exa., contudo, tal deve-se a razões meramente relacionadas com o funcionamento do ...

Estamos ao dispor para qualquer esclarecimento que entenda por conveniente.

Os meus cumprimentos"

1.5. Não consta do processo apreciação à intenção de recusa da trabalhadora, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 57.º do CT.

1.6. Em sede de instrução solicitou-se à entidade empregadora, ao abrigo do disposto nos artigos 117.º e 119.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), o envio do comprovativo da data de receção do pedido, bem como os comprovativos da data do envio á trabalhadora, e da data de receção pela trabalhadora, da intenção de recusa, tendo os mesmos sido tempestivamente remetidos.

1.7. Cabe à CITE, nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, que aprova a sua lei orgânica, 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 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.

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 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, trata da aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e atividade profissional com vista a facilitar a conciliação da vida familiar com a vida profissional.

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.”

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. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, 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.

2.8. No ordenamento jurídico nacional, a Lei Fundamental consagra as orientações, acima expostas, de direito internacional e de direito europeu, desde logo, no artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), ao estabelecer como tarefas fundamentais do Estado a garantia dos direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; a promoção do bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; e, promover a igualdade entre homens e mulheres.

2.9. 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 arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. 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

¹ Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf

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.º 2 do mesmo dispositivo refere que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

2.11. Consagra-se na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), 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.”

2.12. 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.

2.13. 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”.

2.14. 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”.

2.15. A este propósito, ensina o Prof. Monteiro Fernandes, que “o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso” [cf. pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra “Direito do Trabalho”].

2.16. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo à entidade empregadora elaborar o horário flexível de acordo com a escolha do/a trabalhador/a, se concordar com ela. Caso a entidade empregadora não concorde com a escolha do/a trabalhador/a, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º

2.17. Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”. Prevê o artigo 56.º deste diploma que o/a trabalhador/a com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito 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.

2.18. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido e a justificação da sua pretensão, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação - cf. artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.19. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de

forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à sua recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2 do mencionado artigo 57.º.

2.20. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que a entidade empregadora tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância do prazo indicado, 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.

2.21. Quando a entidade empregadora pretenda recusar o pedido, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do seu pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.22. Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.23. Note-se que de acordo com o n.º 3 artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho “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”.

2.24. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (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.

2.25. A intenção do legislador que subjaz à essência desta norma prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar á entidade empregadora a prestação de trabalho em regime de horário flexível, sempre que tenha filhos/as menores de 12 (doze) anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. Tal direito é materializável mediante a escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, cabendo á entidade patronal elaborar esse mesmo horário flexível, observando para tal as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º. Assim, incumbe á entidade empregadora estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.26. 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 apontada 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 pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.³

2.27. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão é no sentido de entender que a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção do empregador, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do referido preceito legal.

2.28. Efetivamente, 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 o mesmo deve ser interpretado e concretamente aplicado.

2.29. Refira-se a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos seus trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal [a este propósito, *vide* o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho], bem como, deve facilitar ao/à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [cf. alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho].

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, disponível em www.cite.gov.pt.

2.30. Concedido o horário flexível ao/à trabalhador/a, poderá este/a solicitar um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhe permitam atender às suas responsabilidades familiares, ou então, exercer o seu direito a beneficiar de um horário de trabalho que lhe possibilite conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar. Àquelas hipóteses corresponde um dever da entidade patronal, concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.31. A CITE tem entendido que no horário flexível a elaborar pela entidade patronal, nos termos do n.º 3 do artigo 56.º, do Código do Trabalho, cabe sempre a possibilidade de realizar um horário fixo, o que até lhe é mais favorável, dado que, nos termos do aludido horário flexível, o/a trabalhador/a poderá não estar presente até metade do período normal de trabalho diário, desde que cumpra o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas, conforme dispõe o n.º 4 do referido artigo 56.º do mesmo Código.

2.32. No caso em análise, a trabalhadora a exercer a sua atividade no ... da entidade empregadora, apresentou um pedido de trabalho em regime de horário flexível, de segunda a sexta feira, das 9h.00 às 12h.30 (manhã), e das 13h.00 às 17h.30 (tarde), com intervalo para descanso das 12h.30 às 13h.00, tendo a referida entidade empregadora recusado o pedido com base nos motivos indicados no ponto 1.4 supra, que se dão por reproduzidos para os efeitos devidos.

2.33. A trabalhadora sustenta o seu pedido no facto de possuir dois filhos menores de idade (5 e 7 anos), com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.34. Na intenção de recusa, a entidade empregadora refere que existem naquele ... três turnos rotativos, a saber:

- 06h:00 - 14h00;

- 14h00 - 22h00;

- 09h00 - 18h00 (turno de apoio, exclusivamente às sextas feiras).

2.35. Analisado o mapa de turnos em anexo à carta da intenção de recusa (cf. doc. 01), constata-se que o turno das 09h.00 às 18h.00 existe apenas às sextas feiras e em regime de apoio aos dois turnos referenciados, sendo este o turno que enquadra a amplitude horária proposta pela trabalhadora com responsabilidades familiares.

2.36. Ora, tendo em conta o período normal de trabalho semanal da trabalhadora requerente, verifica-se que o pedido não se enquadra em nenhum dos turnos existentes no ... onde presta funções.

2.37. De referir que a trabalhadora com responsabilidades familiares, se o entender, pode apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, enquadrável nos turnos existentes, de forma a poder conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2.38. Compete às entidades empregadoras 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.

2.39. 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 das entidades empregadoras. 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 às entidades patronais organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei e na Constituição da República Portuguesa sobre a proteção da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1 A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo da trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário flexível, enquadrável nos turnos existentes no posto de combustível onde exerce atividade profissional.

3.2 A entidade empregadora 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, 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 17 DE ABRIL DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA.