

PARECER N.º 297/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, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Processo n.º 1881/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 08.05.2019 da entidade empregadora "...", pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de vigilante, na empresa identificada.

1.2. O pedido apresentado pelo trabalhador e recepcionado pela entidade empregadora em 09/04/2019, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

"(...)vem, nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 56º e 57º, alíneas a) e b), do nº 1, do Código do Trabalho, solicitar a prática laboral em regime de horário flexível, com vista a prestar assistência inadiável e imprescindível a sua filha (...) de 4 (quatro) meses, até que a mesma complete os 12 (doze) anos de idade, a menos que ocorra uma significativa alteração das atuais circunstâncias de vida familiar.

Tal solicitação alicerça-se nos seguintes fundamentos:

1. Vivo em comunhão de mesa e habitação com a minha filha supra identificada e esposa, e sou, pelas razões que adiante expandirei, dos dois progenitores, o mais disponível, mormente para a levar e ir buscar à escola, acompanhar em consultas médicas, bem como no seu saudável e harmonioso crescimento.

2. *Direi ainda que não tenho qualquer suporte de retaguarda, e a progenitora, atenta a sua atividade profissional, circunscrita a um horário por turnos rotativos, incluindo fins-de-semana e feriados, não pode dar à filha o acompanhamento de que esta necessita.*

3. *À data pratico o horário de 40 horas semanais, em turnos rotativas: 23H00/07H00; 07H00/14H00 e 14H00/23H0, no vosso cliente (...)*

4. *Pelo que, pretendo que me concedam a seguinte modalidade de horário:*

i) Manter as 40 horas semanais, mas distribuídas de segunda a sexta-feira, podendo as 8 horas do meu período normal de trabalho diário serem fixadas entre as 09H00 e as 17H00 ou entre as 09H00 e as 18H00.

5. *Como ao abrigo do artigo 57º do Código do Trabalho, esta solicitação tem de ser enviada à entidade patronal com 30 dias de antecedência, a mesma terá início, se a deferirem, no próximo dia 10 de Maio de 2019.*

Na eventualidade de não deferirem o meu pedido, solicito que o submetam a PARECER da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, nos termos e para os efeitos dos nºs 5, 6 e 7 do artigo 57º do Código do Trabalho.

(...)"

1.3. A 29.09.2019, através de correio electrónico, o trabalhador foi notificado da intenção de recusa da entidade empregadora, nos termos que a seguir se reproduzem:

"(...)

Em resposta ao pedido que formulou sobre o assunto em epígrafe, vimos informar que não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho no cliente (...), que permita ir ao encontro de um horário de trabalho que se enquadre entre as 09h00 e as 18h00, de segunda a sexta-feira, considerando as normas laborais, as condições comerciais impostas pelo cliente, as diferentes necessidades dos planos de segurança do cliente e a necessária reformulação do horário de trabalho dos três trabalhadores que asseguram os serviços de segurança na referida instalação todos os dias do ano, em regime de turnos distribuídos pelas vinte e quatro horas de cada dia, o que determinará incompatibilidades no cumprimento das garantias e direitos laborais dos mesmos.

Não obstante, a ... procurará identificar a possibilidade de lhe atribuir outro posto de trabalho onde cumprirá horário de trabalho diário em dia útil, enquadrado nos períodos de início e fim que indica no seu pedido.

Oportunamente, na tentativa de atender aos seus interesses, ser-lhe-ão transmitidas as informações todas as informações pertinentes.

(...)"

1.4- Do processo remetido à CITE consta apreciação do trabalhador à intenção de recusa, cujo teor se reproduz infra:

(...)"

Após consulta à minha caixa de correio eletrónico efetuada hoje há momentos atrás, constatei que V. Exa enviou-me um email datado de 29/04/2019, 20:42, onde diz, em síntese que: não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho no cliente ... que permita ir ao encontro de um horário de trabalho que se enquadre entre as 09h00 e as 18h00, de segunda a sexta-feira. E mais à frente: Não obstante, a ... procurará identificar a possibilidade de lhe atribuir outro posto de trabalho onde cumprirá horário de trabalho em dia útil, enquadrado nos períodos de início e fim que indica no seu pedido.

Cumpre-me dizer:

a) Apresentei o meu pedido de Horário Flexível através de carta registada c/AR em 08/04/2019 (RH354260673PT).

b) V. Exas rececionaram a mesma no dia 09/04/2019, às 09H32.

c) Pelo que, completaram-se 20 dias no dia 29 de abril de 2019.

d) Eu só hoje, dia 30 de abril de 2019, depois das 14H30, é que acedi ao vosso e-mail.

e) Pelo que, nos termos do disposto no artº 57º, nº 8, alínea a), do Código do Trabalho: considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos, se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido.

Assim sendo, a referida comunicação é extemporânea.

Como bem sabem, encontro-me em gozo de Licença Parental até 17/05/2019. Pelo que, apresentar-me-ei ao trabalho no próximo dia 18 de maio de 2019. E espero que, daqui até lá, me seja então indicado outro posto de trabalho de modo a poder laborar das 09H00/17H00 o 09H00/18H00, todos os dias úteis.(...)”

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1** No plano do Direito Comunitário, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia e constitui princípio fundamental da construção europeia, consignado no parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE).
- 2.2** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispendo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.
- 2.3** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.
- 2.4** A Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, que revogou a Diretiva 96/34/CE, com

efeitos a partir de 8 de março de 2012, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).

- 2.5** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.
- 2.6** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.
- 2.7** No plano do Direito nacional, estes direitos encontram consagração na Constituição da República Portuguesa (CRP), que estabelece no artigo 68º sob a epígrafe “Maternidade e Paternidade” o seguinte:

"1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

E no artigo 59.º, sob a epígrafe "Direitos do Trabalhadores" como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores é estabelecido que *"Todos os trabalhadores, (...) têm direito (...) à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar."*

2.8 Para concretização dos princípios e direitos sociais europeus e constitucionais enunciados, foi aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação conferida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, o Código do Trabalho (CT) que preconiza o dever de a entidade empregadora proporcionar aos/às trabalhadores/as as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cfr. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo igualmente definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º do CT.

2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.9.1 Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a

antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.

2.9.2 Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.9.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.¹

2.10 Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende “por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho”.

2.10.1 Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

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

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.10.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.11. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.12 Esclareça-se que sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com doença crónica ou deficiência um enquadramento legal de horários especiais, designadamente, através da possibilidade de solicitar horários que lhes permitam atender às responsabilidades familiares, ou através do direito a beneficiar do dever que impende sobre o empregador de lhes facilitar a conciliação da atividade

profissional com a vida familiar, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13** No contexto descrito, o trabalhador apresenta um pedido para trabalhar em horário flexível, de modo a conciliar a sua atividade profissional com a vida familiar, pretendendo exercer a sua actividade de segunda a sexta-feira, podendo as 8 horas do período normal de trabalho diário serem fixadas entre as 09H00 e as 17H00 ou entre as 09H00 e as 18H00, por ser pai de uma criança de 4 meses de idade, com a qual vive em comunhão de mesa e habitação.
- 2.14** Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora, esclareça-se que tem esta Comissão entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário.²
- 2.15** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada, com dispensa do horário noturno. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto do artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

² Neste sentido, veja-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 02.03.2017, proferido no âmbito do Processo n.º 2608/16.3.T8MTS.P1, disponível em www.dgsi.pt, do qual se extrai quanto à noção de horário flexível o seguinte: "*Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56º, nº 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o nº 3 e 4 do mesmo preceito, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Assim, 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.*" (sublinhado nosso)

- 2.16** É competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, devendo garantir a plenitude do funcionamento do estabelecimento, organizando-o com equilíbrio e em face dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada.³
- 2.17** A lei exige que, em caso de recusa a entidade empregadora fundamente a recusa do horário flexível requerido em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, e, portanto, a fixação do horário de trabalho de um/a trabalhador/a pela entidade patronal, conforme é sua competência nos termos do artigo 212.º do Código do Trabalho, deve ter em conta o funcionamento do serviço.
- 2.18** Assim, não deve a entidade empregadora basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço.
- 2.19** De acordo com a intenção de recusa, não estão reunidas as condições para a atribuição de um posto de trabalho no cliente onde se encontra a exercer funções e que permita ir ao encontro de um horário de trabalho que se enquadre entre as 09h00 e as 18h00, de segunda a sexta feira, considerando as normas laborais, as condições comerciais impostas pelo cliente, as diferentes necessidades dos planos de segurança do cliente e a necessária reformulação do horário de trabalho dos três trabalhadores que asseguram os serviços de

³ No que concerne à harmonização entre as normas, que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56º e no n.º 3 do artigo 56º conjugado com artigo 212º ambos do CT, mencione-se o já citado Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, que refere: "Aos direitos constitucionais de livre iniciativa económica e à liberdade de organização empresarial, são também oponíveis os direitos, também tutelados constitucionalmente, à conciliação entre a atividade profissional e familiar (art. 50º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art. 67º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art. 68º, n.ºs 1 e 4, todos da CRP, dispondo este n.º 4 que "a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar". Por sua vez, o CT deu concretização à tutela da parentalidade nos termos dos arts. 33º e segs, 127º, n.º 3, e 212º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art. 56º se refere e, sendo a própria lei que, nessa medida e tendo ainda em conta que salvaguarda os poderes do empregador nos termos do n.º 2 desse preceito, estabelece uma limitação aos seus poderes diretivos consagrados no art. 97º do CT."

segurança na referida instalação todos os dias do ano, em regime de turnos distribuídos pelas vinte e quatro horas de cada dia, o que determinará incompatibilidades no cumprimento das garantias e direitos laborais dos mesmos. Acrescenta que procurará identificar a possibilidade de lhe atribuir outro posto de trabalho onde cumprirá horário de trabalho diário em dia útil, enquadrado nos períodos de início e fim que indica no seu pedido.

- 2.20** Ora, da análise do processo resulta que apesar da amplitude horária diária solicitada corresponder ao total de horas para as quais o trabalhador foi contratado, o pedido não se enquadra no horário a que o requerente está obrigado, por força da organização do serviço onde exerce funções.
- 2.21** Com efeito, é o próprio trabalhador que indica no pedido que, à data, trabalha em regime de turnos rotativos e pratica o seguinte horário: 23H00/07H00; 07H00/14H00 e 14H00/23H0. Assim sendo, resulta evidente, que o horário requerido das 09h00 às 18h00, não se ajusta aos horários praticados no estabelecimento onde exerce funções, não se mostrando compatível com a organização do serviço.
- 2.22** Tal como já mencionado, ao abrigo do artigo 56º do Código do Trabalho, o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. Importa todavia, ressaltar que este direito do/a trabalhador/a que lhe permite escolher as horas de início e termo do período normal de trabalho, se encontra balizado por regras, conforme se extrai do nº 2 do artigo 56º do CT, que estabelece que “entende-se 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 diário” (sublinhado nosso). No tocante aos limites a que o/a trabalhador/a está sujeito/a na escolha do horário flexível, tem sido entendimento desta Comissão, que o horário de funcionamento do estabelecimento e os tempos de organização do trabalho já elaborados pela entidade empregadora, devem ser tidos em consideração, por serem susceptíveis de acarretar um prejuízo in comportável para a empresa, sem

prejuízo de outros aspectos que possam afetar o normal funcionamento da empresa.

- 2.23** Acresce que o trabalhador tomou conhecimento da intenção de recusa e apresentou a sua apreciação, mas não indica qualquer facto que possibilite a atribuição do horário requerido, sem colidir com o funcionamento regular do serviço onde exerce funções, pelo que inexistem no processo factos que contrariem o alegado pelo empregador quanto aos horários praticados. Tece considerações relativas à contagem do prazo para comunicação da decisão por parte da entidade empregadora, alegando a extemporaneidade da resposta e a cominação legal prevista no n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho. Sucede que a data a ter em conta para efeitos de contagem do prazo de vinte dias para resposta ao pedido apresentado é a de 29/04/2019, tendo a entidade empregadora cumprido o prazo legal nos termos do n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, que reveste a natureza de prazo de expedição e não de receção.
- 2.24** Face ao exposto, resta-nos concluir que o pedido apresentado não reúne os requisitos legais do artigo 56.º do CT, por não ser enquadrável nos tempos de trabalho praticado no estabelecimento e compatível com a organização do serviço.
- 2.25** A este propósito será de relembrar que os direitos dos/as trabalhadores/as no âmbito da parentalidade, devem ser tidos em consideração pela entidade empregadora, que deverá fundamentar a eventual impossibilidade de conceder o regime de horário solicitado de forma a demonstrar inequivocamente a impossibilidade de funcionamento do serviço e/ou a impossibilidade de substituir o/a requerente. Caberá à entidade empregadora encontrar os meios ou mecanismos que permitam organizar os tempos de trabalho de modo a que todos e todas os/as trabalhadores/as possam conciliar a vida familiar e profissional, de acordo com os normativos em vigor, sem que tal implique desvalorização para o trabalhador/a e/ou impossibilidade de funcionamento do serviço.

2.26 Cumpre referir que pode sempre o trabalhador, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde que ajustado aos tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.27 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 protecção ao exercício 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 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 à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 29 DE MAIO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.