

PARECER N.º 360/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 2378/FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio registado a 14.06.2019 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 naquela empresa.

1.2. Em 08.05.2019, o trabalhador através do preenchimento de documento interno, solicitou a prestação de trabalho em regime de horário de trabalho flexível, para prestar assistência à sua filha, indicando que o seu horário de trabalho seja elaborado da seguinte forma:

- De segunda a sexta-feira: Das 07h35 às 15h35;
- Sábados, domingos E feriados: Das 05h35 às 13h35;
- (...) ”.

1.3. Em 27.05.2019, o trabalhador foi notificado por correio eletrónico, da intenção de recusa com os fundamentos abaixo transcritos:

“(...) Exmo. Sr. (...)

Acusamos a receção do seu pedido de alteração do horário flexível, anteriormente atribuído, nos fins de semana e feriados, o qual mereceu a nossa melhor atenção.

Com efeito, atualmente são-lhe atribuídas rotações, previstas em escala, que observam a amplitude horária manifestada por V.exa., ao abrigo desse direito, pretendendo agora alterar essa mesma disponibilidade aos fins de semana e feriados, requerendo para esses dias que o horário seja compreendido entre as 05h35 e as 13h35. Nessa medida, em caso de deferimento do pedido de alteração ora formulado, passaria a laborar em 2 regimes diferenciados.

Considerando as repetidas manifestações de descontentamento relacionadas com o facto de não lhe ser devido o pagamento do subsídio de transporte (devido aos trabalhadores cujo horário de trabalho preveja, pelo menos, uma vez por mês, entrada ou saída do serviço entre as 00h e as 06h30) que consubstanciam evidência de que o objetivo do pedido não reflete uma necessidade diretamente relacionada com o direito previsto no artigo 56.º nem com as necessidades que lhe estão subjacentes, concluindo-se portanto, que o mesmo traduz uma violação do princípio da confiança indispensável para que o pedido pudesse ser ponderado e deferido.

Nesse sentido, é forçoso concluir que o pedido formulado por V.exa., para alteração do horário flexível praticado aos fins de semana e feriados traduz um evidente abuso de direito, precisamente porque ultrapassa os limites da boa fé e do fim a que o direito se destina (artigo 334.º do Código Civil).

Assim sendo, considerando que o pedido em causa não está relacionado com os motivos e fundamentos subjacentes ao direito previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho, não é possível satisfazer o mesmo, mantendo-se assim o horário de trabalho atualmente praticado.

*Pelo exposto, indefere-se o pedido de alteração do horário flexível.
Apresentamos os nossos melhores cumprimentos, (...)."*

1.4. Em 31.05.2019 a entidade empregadora rececionou a apreciação do trabalhador à intenção de recusa, conforme se transcreve:

No cumprimento do n.º 4 do artigo 57.º do Código do Trabalho venho apresentar a minha apreciação da V/recusa ao meu pedido de estipulação do horário flexível cumprindo-me apenas informar V.Exas., que no meu entender não foi alegado nem demonstrado por V.exas., qual ou quais as exigências imperiosas do funcionamento da empresa para recusarem o meu pedido de estipulação de horário flexível

Quanto ao facto de no caso de deferimento do meu pedido de alteração de horário flexível ora formulado, passar a laborar em regimes diferenciados, informo que o horário de trabalho atualmente por mim praticado já tem esses regimes diferenciados precisamente aos fins de semana e feriados.

Lamento que V.exas., tomem a decisão de recusar o meu pedido de estipulação de horário flexível baseado única e exclusivamente na presunção de que o objetivo do meu pedido não reflete uma necessidade diretamente relacionada com o direito previsto no artigo 56.º, mas sim com o pagamento do subsídio de transporte, violando assim o princípio da confiança indispensável para que o pedido pudesse ser ponderado e deferido. Nessa circunstância e para provar a minha boa fé estou disposto a abdicar desse mesmo subsídio de transporte visto que para mim o mais importante é o deferimento do meu pedido de estipulação de horário flexível nos termos em que o apresentei a 8 de maio de 2019.

Ficarei, assim, a aguardar o parecer da CITE. (...)

1.4. Do processo constam ainda os seguintes documentos:

- Pedido de atribuição de horário flexível, 11.10.2018, e resposta de deferimento de 25.10.2018;
- Pedido do trabalhador, 16.11.2018. Resposta enviada pela Entidade empregadora, 06.12.2018;
- Comunicação do trabalhador, 07.12.2018. Resposta enviada pela Entidade empregadora, 17.12.2018;
- Comunicação do trabalhador, 22.01.2019. Resposta enviada pela Entidade empregadora, 11.02.2019;
- Comunicação do trabalhador, 12.03.2019;
- Comunicação do trabalhador, 12.03.2019. Resposta enviada pela Entidade

empregadora, 18.03.2019.

- Pedido de alteração de horário flexível, 08.05.2019. Resposta enviada pela entidade empregadora, 27.05.2019;

- Apreciação do trabalhador, 30.05.2019;

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:

"(...) d) 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 (...)".

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

2.3. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

2.4. 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".

2.5. 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.

2.6. A Diretiva 2010/18/UE 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).

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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 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 legal, dispõe que *“A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”*.

2.11. No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

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

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

2.12. 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, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, 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 trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.13. O trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, 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 – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

2.14. 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 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.

2.15. Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador 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 pelo empregador 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.

2.16. Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, 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 pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

2.17. 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.

2.18. Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do trabalhador/a à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, conferindo-lhe a possibilidade de solicitar ao seu empregador 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 ao empregador elaborar esse horário flexível, observando, para tal, as regras enunciadas no n.º 3 daquele artigo 56.º. Assim, incumbe ao empregador 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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, observado 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.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade

¹ 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.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras 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 (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. Concedido o horário flexível, poderá o/a trabalhador/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, e que corresponde a um dever do empregador concretizável através do desenvolvimento de métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais designios e que garantam o princípio da igualdade de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a entidade empregadora elaborar horários de trabalho destinados a facilitar a conciliação dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, o que equivale a afirmar que impende sobre a entidade empregadora um dever acrescido de demonstrar nestes casos, concretizando objetiva e coerentemente, na prática, em que se traduzem tais exigências imperiosas.

2.27. No pedido efetuado pelo trabalhador, vem este solicitar à sua entidade empregadora um regime de trabalho em horário flexível, indicando que tal horário seja compreendido entre as 07h35 e as 15h35, de segunda a sexta-feira; e entre as 05h35 e as 13h35 aos sábados, domingos e feriados.

2.28. O trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, através do preenchimento do documento interno intitulado *“Pedido de atribuição de horário flexível (Artigo 56.º do CT)”*.

2.29. Da análise do referido documento, verifica-se a solicitação de apresentação dos seguintes documentos comprovativos:

1.º Fotocópia traçada do documento de identificação civil do (a/s) filho (a/s);

2.º Fotocópia de declaração médica que comprove a deficiência ou doença crónica do (a) filho (a);

3.º Declaração emitida pela junta de Freguesia da área de residência donde conste que o (a/s) menor(s) vive(m) com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação;

4.º Declaração emitida pela instituição frequentada pelo (a/s) menor(s) donde conste a respetiva frequência bem como o horário do funcionamento da mesma;

5.º última declaração de IRS entregue – Da parte onde conste a identificação dos menores dependentes a Cargo;

2.30. Mais se pode ler no referido documento, que com vista à manutenção de do horário atribuído, o/a trabalhador/a deverá, no mês de setembro de cada ano civil, demonstrar que os requisitos legais para a atribuição do horário flexível se mantêm, devendo apresentar os últimos três documentos mencionados.

2.31. Ora, quanto a estas solicitações efetuadas pela entidade empregadora, é de salientar o explanado no ponto 2.13 do presente parecer, donde resulta inequívoco, que o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de horário flexível nos termos do artigo 56.º e 57.º do Código do trabalho, **apenas** terá de cumprir com os requisitos aí enunciados, ou seja:

- solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, 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.

2.32. De referir ainda, que se o/a trabalhador/a ao efetuar o seu pedido não tem que apresentar qualquer documento comprovativo e, podendo indicar como limite do gozo da prestação de trabalho em regime de horário flexível o máximo de tempo permitido por lei, não se afigura necessária a entrega de qualquer comprovativo anual, pelo que, a sua solicitação poderá ser considerada abusiva nos termos da lei.

2.33. No que concerne à intenção de recusa, a entidade empregadora vem alegar o seguinte: *“Considerando as repetidas manifestações de descontentamento relacionadas com o facto de não lhe ser devido o pagamento do subsídio de transporte (devido aos trabalhadores cujo horário de trabalho preveja, pelo menos, uma vez por mês, entrada ou saída do serviço entre as 00h00 e as 06h30) que consubstanciam evidência de que o objetivo do pedido não reflete uma necessidade diretamente relacionada com o direito previsto no artigo 56.º nem com as necessidades que lhe estão subjacentes, concluindo-se portanto, que o mesmo se traduz uma violação do princípio da confiança indispensável para que o pedido pudesse ser ponderado e deferido.*

Nesse sentido, é forçoso concluir que o pedido formulado por V.exa., para alteração do horário flexível praticado aos fins de semana e feriados traduz um evidente abuso de direito, precisamente porque ultrapassa os limites da boa-fé e do fim a que o direito se destina (artigo 334.º do Código Civil).

2.35. Neste sentido, a entidade empregadora sustenta a tese para a intenção de recusa de autorização de prestação de trabalho em regime de horário flexível, num eventual abuso de direito do trabalhador.

2.36. Com efeito, importa aludir ao disposto no artigo 57.º n.º 2 do Código do Trabalho, que determina que no caso de o empregador pretender recusar o pedido de prestação de trabalho em regime de trabalho em horário flexível, apenas o pode fazer com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

2.37. E, relativamente ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta 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, designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.39. Em rigor, a entidade empregadora não logrou demonstrar os motivos imperiosos de funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituir o trabalhador, mas antes, fundamentou a sua argumentação, num eventual abuso de direito do trabalhador que, a existir, terá que ser verificado em sede própria.

2.40. Saliente-se ainda que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

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 à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 03 DE JULHO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA CAP - CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP - CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CIP - CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E CTP - CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.