

PARECER N.º 571/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 3982-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 02.09.2019, por correio registado com aviso de receção, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções de aprendiz de restauração e similares com 18 ou mais anos do 1.º ano.

1.2. A 05.09.2019, a entidade empregadora recebeu um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível da trabalhadora supra identificada, conforme a seguir se transcreve:

«Ex.mos Senhores,

Na sequência de um contacto da D.ª (...), relacionado com o meu horário de trabalho que a Sra. pretende unilateralmente alterar, venho chamar a atenção de V. Exas para que esta situação foi já discutida e esclarecida convosco.

Mesmo assim, porque a alteração foi objeto de publicação, venho reiterar o pedido que, na altura, (outubro de 2015) formulei:

Conforme é do conhecimento de V. Exas. sou mãe de três rapazes, (...), agora com 13 anos, (...), com oito anos, e (...), com quatro anos de idade, os quais residem comigo exclusivamente.

O pai dos mesmos, (...), com o qual não vivo, tem um trabalho que lhe absorve todo o dia com prolongamento para a noite, não tendo disponibilidade laboral para qualquer apoio aos menores.

O horário das atividades escolares dos menores é o que consta da declaração que já juntei em tempo, o mesmo sucedendo com todas as declarações que na altura juntei. Não tenho também qualquer outra pessoa de família em quem me possa apoiar, tendo, quando preciso, de recorrer a vizinhos, que pago para tomarem conta dos menores.

Nos termos e para os efeitos dos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, venho solicitar me seja aplicado o regime de flexibilidade de horário, indicando desde já

quais os limites de início e termo do horário que pretendo praticar até ao prazo máximo legal, a fixar de segunda a sexta-feira no limite semanal de 40 horas, que é o praticado na firma, no período entre as 9h e as 17h, o mesmo sucedendo, em alternativa, se o exigirem, no fim de semana, no dia em que terei de trabalhar, fixando o outro como dia de descanso, ou, se tal for impossível, trabalhar com o limite das 9h às 17h nos dois dias, descansando noutros, mantendo-se até decisão o horário que até agora pratico.

Solicito assim me seja comunicada a posição de V. Exas. no prazo e termos legais.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me com os melhores cumprimentos.

Atentamente,

(...)»

1.3. A 25.09.2019, a entidade empregadora remeteu, por correio registado com aviso de receção, a intenção de recusa, nos termos abaixo transcritos:

«Acusamos a receção do pedido que nos foi endereçado, o qual foi por nós rececionado no passado dia 5 de setembro, a solicitar a alteração da prestação de trabalho no horário entre as 09 e as 17 horas.

Destacamos que tal pedido, com ligeiras nuances, trata-se da repetição do pedido que foi formulado por V. Exa. há quatro anos, em outubro de 2015, pedido este que não nos foi podido satisfazer pelas razões oportunamente explicadas e de acordo com o parecer prévio emitido pelo CITE, sendo que a relação laboral existente demonstra que neste período V. Exa. não deixou de ser capaz de exercer as suas funções profissionais com o horário fixado pela ...

No nosso entendimento o pedido que agora efetuou não se enquadra nos termos do art.º 56 e 57º do CT, uma vez que, o n.º 2 do art.º 56 estabelece que horário flexível é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Ora de acordo com o pedido efetuado da sua carta o que pretende é um horário fixo.

Não obstante a empresa ser sensível aos argumentos utilizados e ter, como sabe, uma preocupação pela conciliação de vida pessoal dos colaboradores com a vida profissional, vimos informar que, pelos motivos melhor identificados de seguida, não se encontram reunidas as condições necessárias para podermos, à presente data, acolher a sua pretensão.

Do ponto de vista operacional, a empresa, a acolher o seu pedido, ver-se-ia impossibilitada de assegurar o normal funcionamento do estabelecimento onde V. Exa. presta a sua atividade e, em consequência, colocaria em causa o funcionamento do mesmo e, inclusive, a sua viabilidade.

Para uma boa compreensão das razões que estão subjacentes à motivação da empresa passamos, pois, a esclarecer o seguinte:

- Pressupostos mínimos para o normal funcionamento do estabelecimento

(i) Os contratos que regem a instalação e exploração de estabelecimentos / em centros comerciais são contratos atípicos que impõe aos lojistas um conjunto de

regras e obrigações inflexíveis, cujo mínimo incumprimento é sancionado com, entre outras, penalizações monetárias elevadíssimas.

(ii) É requisito essencial para a admissão aos quadros da ... a aceitação por parte dos trabalhadores do cumprimento do regime horários por turnos nos estabelecimentos dos centros comerciais, turnos, estes, que são rotativos e implicam a prestação de horário noturno.

(iii) No ... a ...encontra-se obrigada a cumprir o horário estipulado, ou seja, encontra-se obrigada a ter a sua loja aberta 7 dias por semana, desde o momento de abertura, às 10 horas, até ao fecho do espaço comercial, que ocorre às 24 horas.

(iv) Pelo estabelecimento se encontrar sujeito ao horário de funcionamento do espaço comercial, o tempo de trabalho é organizado em regime de turnos rotativos.

(v) O estabelecimento em causa tem um horário de funcionamento das 10 às 24 horas de segunda a domingo, e um horário de laboração das 9 às 24 horas de segunda a domingo.

(vi) De forma a assegurar o normal e diligente atendimento do cliente, é imperativa a presença no estabelecimento, dentro do horário de atendimento ao público, de pelo menos, três colaboradores na hora de almoço e de jantar.

(vii) O não cumprimento destes requisitos mínimos de funcionamento do estabelecimento tem várias consequências, a saber:

- a. Compromete o normal atendimento ao público;
- b. Sobrecarrega as funções inerentes a cada colaborador, pondo em risco as normas de higiene e segurança no trabalho;
- c. Diminui a rentabilidade do estabelecimento, podendo comprometer a sua viabilidade económica;
- d. Afeta a imagem da marca, já que não pode ser assegurado um serviço rápido e eficiente.

(viii) Atualmente o quadro de pessoal do estabelecimento sito no ... é composto por:

- a. uma chefe de balcão (internamente designada por «gerente de loja»);
- b. uma chefe de turno;
- c. quatro empregados de balcão,
- d. dois aprendizes de restauração.

(ix) Limitando o seu horário, ao horário entre as 9 e as 17 horas, com folga ao final de semana, fica comprometida a operacionalidade do estabelecimento, nos termos e condições atualmente em vigor, uma vez que, não conseguiríamos, assegurar o número mínimo de colaboradores à hora do jantar. Sendo que por questões operacionais, não é possível assegurar que os colaboradores folguem ao final de semana.

(x) O período de maior faturação é das 12:30 às 15 horas e das 19 às 22 horas necessitando do maior número de colaboradores a estas horas por isso todas as colaboradoras deverão praticar horário após as 17 horas;

(xi) Sucede, contudo, que, para além de outras razões de natureza operacional, também os outros colaboradores com a mesma função e com funções de responsável de loja têm igualmente responsabilidades familiares, sendo que a maioria dos colaboradores têm filhos menores a seu cargo, tendo a sua vida pessoal organizada e considerando a realização irregular de turnos.

(xii) Tal implica que os colaboradores que exercem a função de empregados de balcão neste estabelecimento tenham de praticar todos os horários de trabalho, independentemente da hora de início e termo, no regime de turno rotativo.

(xiii) De outro modo, não será possível ao estabelecimento assegurar o número mínimo de colaboradores nos termos já supra identificados, designadamente assegurar a presença de colaboradores nas horas de almoço, jantar, e fecho do estabelecimento, acomodando, ainda, os períodos de folgas e férias.

(xiv) Aliás, importa ter presente que em Outubro de 2015 V. Exa. formulou pedido em tudo idêntico ao atual, não tendo a sua situação familiar se alterado desde 2015 até à presente data, pedido este que não nos foi possível satisfazer pelas razões oportunamente explicadas e de acordo com o parecer prévio emitido pela CITE, sendo que a relação laboral demonstra que neste período entre 2015 e 2019 V.Exa. conseguiu exercer as suas funções profissionais durante o horário que foi fixado pela ...

(xv) Por outro lado, a acolher este modelo por si solicitado, alguns colaboradores teriam, também eles, de praticar horários fixos (pois para que a V. Exa. possa só praticar determinado horário, outros colaboradores teriam sempre de praticar os horários subsequentes).

(xvi) Essa mudança implicaria, assim, abandonar o modelo de regime de turnos rotativos que está implementado no estabelecimento e que é absolutamente imperioso para que o mesmo possa funcionar de acordo com os parâmetros definidos pelo próprio Espaço Comercial.

Face ao exposto, gostaríamos de esclarecer que não está em causa a compreensão e colaboração da empresa na conciliação da sua vida profissional com a pessoal, mas, tão só, face às funções por si exercidas, a impossibilidade de neste momento reunir condições para conciliar a sua pretensão com o normal funcionamento do estabelecimento onde se integra, acomodando também os interesses pessoais de outros colaboradores com idênticas responsabilidades familiares, o que se mostra imperioso para o funcionamento desse estabelecimento e para a própria viabilidade económica do mesmo.

A solução que encontramos para tentar ir de encontro ao seu pedido será propondo-lhe um horário de trabalho a tempo parcial, com a respetiva revisão das condições remuneratórias, uma vez que apenas nesta situação é possível à (...) dispensá-la a 100% do horário com termo após as 17 horas. Desde modo, poderíamos admitir uma pessoa em regime parcial para praticar o horário a partir das 17 horas.

Para terminar, uma vez que V. Exa. se tem recusado a cumprir o horário de trabalho fixado sem qualquer fundamento válido para tal, agradecemos que se apresente ao serviço no horário de trabalho previamente determinado sob pena de, não o fazendo,

*incorrer em desobediência e faltas injustificadas.
Com os melhores cumprimentos,*

(...)»

1.4. A entidade empregadora junta o contrato de trabalho da requerente, em que a cláusula n.º 6 estabelece que:

«O período de trabalho semanal é de 40 horas em seis dias, com o seguinte horário de trabalho diário: Das 7h35 às 11h30 e das 12h30 às 15h40 ou Das 15h55 às 19h30 e da 20h30 às 24h. Este horário pode ser alterado pela empresa quando disso tenha necessidade, aceitando o 2.º outorgante [a trabalhadora] tal alteração, bem como trabalhar por turnos, comprometendo-se o 1.º outorgante [a entidade empregadora] a ter afixado, nos termos legais, o competente mapa de horário de trabalho».

1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a Lei Orgânica, artigo 3.º, sob a epígrafe: «Atribuições próprias e de assessoria»:

«(...) 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 (...)».

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 3º 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 a 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 serem submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

2.4. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revoga a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6), que “a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar permanece um desafio considerável para muitos progenitores e trabalhadores que têm responsabilidades de prestação de cuidados, em especial devido ao aumento da prevalência de horários de trabalho alargados e à alteração dos horários de trabalho, o que tem um impacto negativo no emprego das mulheres” (Considerando 10).

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 68.º, 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».

2.8. 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».*

2.9. 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 da 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.

2.10. O artigo 56.º do CT, sob a epígrafe «horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares», prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a menor de 12 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.

2.11. 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».

2.12. 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 20 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 CT.

2.13. 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, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do CT.

2.14. 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

2.15. 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».

2.16. 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».

2.17. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até 10 horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada período de quatro semanas.

¹ Vide, artigo 57.º, n.º 7 do CT.

2.18. 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.

2.19. 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.

2.20. 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/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.21. No caso em apreço, a trabalhadora apresenta um pedido para trabalhar em regime de horário flexível, de modo exercer a sua atividade entre as 09:00h e às 17:00h, de segunda a sexta-feira, sem menção a pausa de descanso alguma.

2.22. Fundamenta o seu pedido no facto de ter dois filhos menores de 12 anos de idade a quem precisa prestar assistência, porquanto não ter retaguarda familiar que lhe permita tal auxílio.

2.23. Refere ainda no seu pedido que o outro progenitor tem atividade profissional que não lhe permite conciliar, porquanto tem um trabalho que lhe absorve todo o dia com prolongamento para a noite, não tendo disponibilidade laboral para dar qualquer apoio aos menores.

2.24. Tendo em conta o pedido formulado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, esclarece-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.

2.25. 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.

2.26. É da 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 consagrada².

2.27. Analisando o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares, verifica-se que a amplitude horária semanal formulada é inferior ao período normal de trabalho semanal, porquanto a trabalhadora peticiona a realização de oito horas de trabalho diário, de segunda a sexta-feira, perfazendo as 40 horas de trabalho semanais a que se encontra obrigada contratualmente, mas omite as pausas de descanso.

2.28. Mesmo tendo em conta que o horário solicitado pela trabalhadora contemple uma pausa diária de uma hora para almoço, o mesmo não poderá ser tido em conta, porquanto – por maioria de razão – persiste o facto do número de horas de trabalho pretendido não corresponder ao número de horas de trabalho contratualizado.

2.29. Termos em que o horário de trabalho solicitado não se enquadra no regime de horário flexível estabelecido nos artigos 56.º e 57.º do CT, na medida em que equivale a um horário inferior ao período normal de trabalho semanal a que a trabalhadora se encontra contratualmente obrigada.

2.30. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade

² No que concerne à harmonização entre as normas que resultam do disposto no n.º 2 do artigo 56.º e no n.º 3 do artigo 56.º conjugado com o artigo 212.º do CT, mencione-se o 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.º 50.º, n.º 1, al. b)), o direito à família e proteção da vida familiar (art.º 67.º, n.º 1) e, especificamente, o disposto no art.º 68.º, 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 artigos 33.º e seguintes, 127.º, n.º 3, e 212.º, n.º 2, realçando-se que, no que ao art.º 56.º 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.º 97.º do CT».

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 CRP, 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 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

3.2. A trabalhadora, caso assim o entenda, poderá apresentar um novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes do artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, respeitando o período normal de trabalho semanal a que está contratualmente obrigada.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 23 DE OUTUBRO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.