

PARECER N.º 592/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 4139-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por correio eletrónico em 09.10.2019 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., com a categoria profissional de técnica superior de diagnóstico e terapêutica, a desempenhar funções na unidade autónoma de gestão – medicina intensiva e urgência.

1.2. Em 10.09.2019 a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos seguintes termos:

“(...) (...), técnica de ..., carreira (...), com o n.º mecanográfico (...) em regime de contrato individual sem de trabalho termo, a exercer funções na ..., na instituição que V. Exa. superiormente preside, vem solicitar a concessão de um horário flexível, organizado nas seguintes condições:

*a) **Nos dias úteis, segunda a sexta-feira, entre as 8h e as 20h**, em períodos em conformidade com a legislação em vigor – o período diário será subtraído de 2 horas à saída (por conveniência de serviço) enquanto durar a licença de amamentação;*

*b) **Um fim-de-semana por mês***

Mais vem requerer que o período de almoço possa ser de 30 minutos atendendo ao que dispõe o artigo 56.º n.º 3 alínea c), da Lei 7/2009 de 12 de fevereiro, uma vez que:

- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. Como tal, a trabalhadora tem direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

- *Necessita de acompanhar a menor, (...), com 7 meses de idade, que vive com a Requerente em comunhão de mesa e habitação, nomeadamente nas necessidades diárias, já que a mesma não tem ninguém que possa ficar com a sua filha e o seu marido possui um horário irregular, ausentando-se muitas vezes para o estrangeiro. (...)*"

1.3. Em 30.09.2019, a entidade empregadora notificou por correio eletrónico, a intenção de recusa referente ao pedido da trabalhadora, justificando tal recusa da seguinte forma:

(...) Vimos por este meio levar ao conhecimento de V. Ex.^a que, o pedido de Horário Flexível para a assistência a filhos menores de 12 anos, mereceu o seguinte despacho: "Foi analisado o requerimento apresentado pela Dra. ..., técnica superior de diagnóstico e terapêutica de ..., a exercer funções no Para a sua devida apreciação tem que ser forçosamente tido em consideração que o ... é um serviço que funciona de

forma ininterrupta 24h/dia, 7 dias/semana e 365 dias/ano. As TSDT no ..., entre outras funções, são essenciais para uma adequada resposta inicial a 3 das ... do ... (...). Decorre do conteúdo funcional da sua missão assistencial, que é imprescindível que estes profissionais garantam a cobertura da totalidade do horário de funcionamento do Para assegurar a carga horária total, prevista para este grupo profissional, o ... necessita ter 7 destes profissionais. Neste momento apenas dispõe de 6 destes profissionais. Acresce que destes 6, 2 estão a usufruir de parentalidade, embora se encontrem substituídos enquanto durarem as respetivas licenças. Neste contexto, ter um TSDT impossibilitado de dar o seu contributo durante uma boa parte do horário de funcionamento do ... coloca em causa a referida cobertura assistencial existindo um risco real de se poder vir a ter turnos sem a presença destes profissionais. Para obviar a esse cenário, que não desejamos porque coloca em causa a nossa missão assistencial ao utente, terão que ser feitos ajustes de escala que terão como consequência imediata o aumento de turnos noturnos e de fim de semana aos demais profissionais do grupo, comprometendo o seu inquestionável direito ao descanso. Assim a média/longo prazo a atribuição de horário flexível, nos moldes em que o mesmo é solicitado, resultará numa sobrecarga e exaustão da restante equipa bem como

colocará em risco a missão assistencial do serviço. Não estando em causa o direito que é legalmente reconhecido a requerente consideramos que o horário flexível não lhe poderá ser atribuído enquanto exercer as suas funções no Não nos opomos à sua transferência para outro serviço, que possa comportar as suas exigências de horário, desde que devidamente, e antecipadamente, substituída. Estamos na disposição de junto da requerente acordar algum tipo de ajuste do seu horário que facilite o cumprimento das suas obrigações familiares sem prejuízo significativo do Serviço."

Mais se informa que, de acordo com o disposto no n.º 4, do artigo 57, da Lei n.º 7/2009, de 12 de agosto, pode V. Ex. apresentar, no prazo de cinco dias a partir da data de receção desta informação, um pedido de apreciação. (...)"

Foram proferidos os despachos abaixo transcritos:

Pelo Diretor de Serviço:

"(...) Foi analisado o requerimento apresentado pela Dra. ..., técnica superior de diagnóstico e terapêutica de ..., a exercer

funções no Para a sua devida apreciação tem que ser forçosamente tido em consideração que o ... é um serviço que funciona de forma ininterrupta 24h/dia, 7 dias/semana e 365 dias/ano. As TSDT no ..., entre outras funções, são essenciais para uma adequada resposta inicial a (...). Decorre do conteúdo funcional da sua missão assistencial, que é imprescindível que estes profissionais garantam a cobertura da totalidade do horário de funcionamento do Para assegurar a carga horária total, prevista para este grupo profissional, o ... necessita ter 7 destes profissionais. Neste momento apenas dispõe de 6 destes profissionais. Acresce que destes 6, 2 estão a usufruir de parentalidade, embora se encontrem substituídos enquanto durarem as respetivas licenças. Neste contexto, ter um TSDT impossibilitado de dar o seu contributo durante uma boa parte do horário de funcionamento do ... coloca em causa a referida cobertura assistencial existindo um risco real de se poder vir a ter turnos sem a presença destes profissionais. Para obviar a esse cenário, que não desejamos porque coloca em causa a nossa missão assistencial ao utente, terão que ser feitos ajustes de escala que terão como consequência imediata o aumento de turnos noturnos e de fim de semana aos demais profissionais do grupo, comprometendo o seu inquestionável direito ao descanso. Assim a médio/longo prazo a atribuição de horário flexível, nos moldes em que o mesmo é solicitado, resultará numa sobrecarga e exaustão da restante equipa bem como colocará em risco a missão assistencial do serviço. Não estando em causa o direito que é legalmente reconhecido a requerente consideramos que o horário flexível não lhe poderá ser atribuído enquanto exercer as

suas funções no Não nos opomos à sua transferência para outro serviço, que possa comportar as suas exigências de horário, desde que devidamente, e antecipadamente, substituída. Estamos na disposição de junto da requerente acordar algum tipo de ajuste do seu horário que facilite o cumprimento das suas obrigações familiares sem prejuízo significativo do Serviço. (...)

1.4. 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. 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".

2.2. 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.

2.3. 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”.

2.4. 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.

2.5. A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou 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).

2.6. 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. 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 arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.8. 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.”*.

2.9. 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; (...)”.

2.10. 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/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.

2.11. O/A 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).

2.12. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido 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.

2.13. 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 incumprimento de tal prazo, 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.

2.14. 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.

2.15. 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/a trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.16. 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”.

2.17. 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.

2.18. A intenção do legislador que subjaz à feitura da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do/a 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.

2.19. 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 determinar, dentro da amplitude de horário escolhida pelo/a trabalhador/a requerente, os 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. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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, 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.

2.21. A este propósito refere o douto Acórdão da Relação do Porto, datado de 02.03.2017¹, o seguinte: - "*(...) Entende-se por flexibilidade de horário de acordo com o art. 56.º, n.º 2 do C.T., aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, a que se refere o n.º 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.*"

¹

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/62598def45aa32c7802580e6004b2393?OpenDocument>

2.22. Quanto ao poder de direção do empregador, esclarece aquele Acórdão: - *“São constitucionalmente protegidos os direitos ao livre exercício da iniciativa económica privada e à liberdade de organização empresarial (cfr. arts. 61.º e 80.º, n.º1, al. c) da Constituição da República Portuguesa). Tais interesses e direitos enfrentam, porém, as restrições decorrentes dos direitos fundamentais dos trabalhadores como os supra referidos direitos à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, o direito à proteção da família como elemento fundamental da sociedade e o direito à maternidade e paternidade em condições de satisfazer os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar, já que estes se sobrepõem àqueles quando em confronto e que estes só cedem perante aqueles, quando em presença de interesses imperiosos.”*

2.23. Na verdade, o conceito de horário flexível previsto no artigo 56.º, do Código do Trabalho, está vinculado à noção de período normal de trabalho e este relaciona-se com a noção de tempo de trabalho que expressa o período em que o/a trabalhador/a exerce a sua atividade ou se encontra adstrito/a à sua realização, incluindo determinadas interrupções e intervalos previstos no n.º 2 do art.º 197.º, do Código do Trabalho, doravante referido por CT.

2.24. O horário flexível surge como resposta à necessidade dos pais e mães trabalhadoras prestarem apoio aos seus filhos, socorrendo às necessidades destes enquanto seus 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.

2.25. Refira-se, ainda, que é dever da entidade empregadora proporcionar aos/às seus/suas trabalhadores/as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, tal como

bem espelha o n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho, tal como determina ainda a alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho, que o empregador deve facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

2.26. 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 permita 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 dos trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.27. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação da 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, sendo legítimo ao empregador 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, 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.

2.28. No caso em análise, **a trabalhadora vem requerer à entidade empregadora** que lhe conceda um regime de trabalho em horário flexível, nos dias úteis, segunda a sexta-feira, entre as 8h e as 20h, (deduzindo duas horas de dispensa para amamentação), dispondo-se a trabalhar um fim-de-semana por mês. Alega para o efeito, que é mãe de uma bebé com 7 meses de

idade, a quem necessita de prestar assistência inadiável e imprescindível e com quem vive em comunhão de mesa e habitação.

2.29. Alega ainda para o efeito que o outro progenitor tem atividade profissional que não lhe permite fazer tal acompanhamento, porquanto tem um horário irregular com ausências no estrangeiro.

2.30. Analisado o pedido da requerente, afere-se que a trabalhadora elabora pedido de horário flexível nos termos do disposto nos artigos 56.º e 57.º, do Código do Trabalho, preenchendo os requisitos aí elencados.

2.31. Dispõe o artigo 56.º, já citado, que o/a trabalhador/a escolhe o horário que pretende e a entidade empregadora elabora esse mesmo horário, só podendo recusá-lo quando alegue e demonstre de facto a existência de razões imperiosas de serviço que impeçam a atribuição do horário solicitado ou invoque e comprove que o/a trabalhador/a é insubstituível.

2.32. No que concerne à intenção de recusa, vem a entidade empregadora, na pessoa do diretor de serviço, recusar tal pedido. Para efeitos de fundamentação da recusa, o empregador alega que o serviço onde a requerente desempenha funções, labora todos os dias do ano, que os horários são organizados por turnos de forma a abranger totalmente o funcionamento do serviço. Assinala também o superior hierárquico que o serviço necessita de 7 (sete) trabalhadores/as, tendo neste momento apenas 6 (seis), 2 (dois) encontram-se em licença parental, que foram substituídos por outros profissionais até ao regresso daqueles/as.

2.33. Alude ainda o superior hierárquico que a médio e longo prazo, a atribuição do horário solicitado configura uma sobrecarga para os restantes trabalhadores/as do serviço em causa.

2.34. Ademais, confrontadas as escalas do serviço remetidas pelo empregador

com o pedido da requerente, afere-se a existência do horário solicitado.

2.35. No que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o 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 a 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.

2.36. Face ao exposto, verifica-se que não foram apresentadas pelo empregador razões que consubstanciem exigências imperiosas do seu funcionamento, porquanto, não ficou objetiva e inequívocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento daquele serviço em concreto, nomeadamente quais os períodos que no seu entender, ficariam a descoberto, face ao número de trabalhadores/as e às equipas existentes, também não informa quantos/as trabalhadores/as necessita para cada um dos turnos existentes, ou que aquela, não possa ser substituída pelos/as demais trabalhadores existentes.

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

2.38. 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 pela trabalhadora com responsabilidades familiares

3.2 O empregador deve proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, 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 06 DE NOVEMBRO DE 2019, COM OS VOTOS CONTRA DOS REPRESENTANTES DA 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 PRESENCAS ANEXA À
MESMA ATA.