

PARECER N.º 61/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 262-FH/2019

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 18.01.2019 da entidade empregadora ... pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ...

1.2. O pedido da trabalhadora remetido por correio eletrónico datado de 13.12.2018, foi elaborado nos termos que a seguir se transcrevem:

“(...) Venho por este meio solicitar que me seja concedido/definido um horário de trabalho em regime flexível, conforme o previsto nos artigos 56º e 57º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Gostaria que o meu horário de trabalho fosse definido de 2 a 6 feira, entre as 8h30m e as 18h45m (de acordo com as 40 horas semanais que me competem fazer, segundo o meu contrato de trabalho), de modo a não prejudicar o bom funcionamento dos respetivos ‘turnos’ definidos pela entidade patronal e, ser adequado ao facto de a minha filha ter menos de 12 anos e de viver comigo em comunhão de mesa e habitação.

Este meu pedido será para vigorar até que a minha filha atinja os 12 anos de idade (19/11/2028).

Mais informo que este meu pedido decorre do facto do meu companheiro trabalhar no ramo da hotelaria, e não ter folgas ao fim de semana, assim como, nem sempre posso contar com a sua ajuda para ir levar ou buscar a minha filha à escola que funciona das 8h às 19h.

Não obstante encontro-me disponível para ajustar ou realizar mais horas (caso seja

necessário e como vem sendo hábito) nos dias da folga do meu companheiro que são atribuídas em 2 dias da semana laboral (2 a 6 feira, neste momento atribuídas às 4 e 5 feiras). (...)"

1.3. Em 04.01.2019, por correio registado, a entidade empregadora remeteu à trabalhadora a intenção de recusa, que esta recebeu em 08.01.2019, de acordo com a informação que a seguir, sucintamente, se transcreve:

" (...) No passado dia 13 de Dezembro, V. Exa. submeteu à nossa consideração um requerimento para que, atenta a situação familiar em que se encontra lhe fosse concedido regime de horário flexível, de Segunda a Sexta-feira, das 8h30 às 18h45, a qual mereceu a nossa melhor atenção. Na sequência da apreciação do requerimento remetido, vimos, pelo presente, comunicar-lhe que, tendo em conta o disposto nos n.ºs 2 e 4 do art.º 57.º do Código do Trabalho, decidimos recusá-lo parcialmente, nos termos e com os seguintes FUNDAMENTOS:

DAS EXIGÊNCIAS DE FUNCIONAMENTO DESTA EMPRESA;

1. Após o regresso de V. Exa. de licença de maternidade, a (...), a seu pedido, atribuiu-lhe horários (turnos) compreendidos entre as 08h30 às 18h45, de Segunda-feira a Sexta-feira.

2. No entanto, nessa mesma data, foi V. Exa. informada de que o referido ajuste do horário laboral se manteria apenas pelo prazo de 1 ano uma vez que tal preferência na atribuição de tal horário coloca em causa as necessidades e interesses do funcionamento da empresa, colidindo diretamente com as necessidades e interesses de outras colaboradoras, para as quais implica que tenham de assegurar sempre os turnos de abertura e fecho do serviço de receção de segunda a sexta-feira, assim como os sábados.

3. Ora, face ao supra exposto, e considerando que o seu período de presença obrigatória é rotativo, o horário a cumprir por V. Exa. não poderá ser restringido ao horário pretendido, na medida em que tal teria implicações nefastas e significativas para o funcionamento da empresa.

4. Na verdade, por regra, os trabalhadores afetos ao serviço em causa devem ter disponibilidade para realizar qualquer um dos turnos planeados, para que a empresa possa fazer uma gestão eficaz e ajustável às necessidades de serviço que se vão

fazendo sentir, garantindo, no entanto, uma distribuição equitativa dos horários entre os vários colegas da equipa.

5. Com efeito, as especificidades do setor de atividade em que a (...) opera, mais concretamente os seus pacientes e utentes, requerem que sejam praticados horários alargados das 08h00 às 19h00 de Segunda a Sexta-feira e aos sábados das 08h00 às 12h30 pelo que manter os turnos existentes torna-se fundamental para assegurar o funcionamento dos serviços prestados num sector cada mais competitivo.

6. Assim, é para fazer face a tais necessidades de serviço que V. Exa. - e os restantes colaboradores desta empresa - trabalham em regime de trabalho por turnos, de Segunda a Sexta-feira e durante os Sábados.

7. Pelo que, a implementação do horário de trabalho pretendido por V. Exa. obrigaria esta empresa a ter de admitir um colaborador para a substituir, aos Sábados e aos inícios e fins de dia de Segunda a Sexta-feira.

8. Na verdade, e caso se atribuísse a V. Exa. o referido horário flexível nos moldes solicitados, seria necessário contratar um novo colaborador por um período de 45 minutos interpolados de Segunda a Sexta-feira - 30 minutos no período da manhã das 08h00 às 08h30 e 15 minutos no período da tarde das 18h45 às 19h00 - e uma a duas vez por mês para realizar os sábados das 08h00 às 12h30.

9. Acresce ainda que, neste momento, as funções desempenhas por V. Exa. afiguram-se indispensáveis para o funcionamento da empresa e esta não tem possibilidade - quer em termos organizativos nem financeiros - de a substituir ou de lhe atribuir outras funções.

10. Em suma, exigências imperiosas de funcionamento desta empresa, impedem-nos de poder aceitar o seu pedido nos moldes em que o faz.

POR TUDO O EXPOSTO, decidimos, ao abrigo do preceituado nos art.º 56.º e 57.º do Código do Trabalho, recusar o pedido que V. Exa. formulou nos termos em que o solicita.

No entanto, a Empresa, desde já propõe uma solução intermédia, de forma a proporcionar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, que passa por ter em conta, aquando da elaboração do horário de trabalho, dentro do possível, que os turnos sejam organizados de acordo com os seus interesses, nomeadamente:

- a) A (...) assegura que, de segunda a sexta-feira, em pelo menos três dos cinco dias será atribuído um horário entre as 08h30 e as 18h45 tal como solicitado;
- b) Para efeito do cumprimento da alínea a), V. Exa. informará a (...), até ao término do mês precedente, dos dois dias semanais (de segunda a sexta-feira) em que poderá ser escalada nos turnos compreendidos entre as 08h00 e as 19h00.
- o) A (...) compromete-se a escalar V. Exa., para o cumprimento do seu horário de trabalho, num máximo de dois sábados por mês, assegurando que, em média, por ano, trabalhe um máximo de 15 sábados. (...).”.

1.4. Do processo remetido à CITE, consta a apreciação da trabalhadora à intenção de recusa, remetida por correio eletrónico datado de 11.01.2019, nos seguintes termos:

“ (...) Apesar de me ser apresentada um solução intermédia para conciliar a minha vida profissional e familiar informo que recuso o exposto visto que:

- ao me serem atribuídos 3 dias no horário solicitado, de modo a conseguir deixar a minha filha na escola, fico sempre com 2 em que poderei não conseguir coordenar com o meu companheiro a entrega da minha filha, visto que o mesmo trabalha na indústria hoteleira e tem turnos que iniciam às 06h da manhã;

proponho, para evitar prejudicar a entidade patronal e as minhas colegas, fixar os dois dias em que poderão escalar para o horário das 8h às 19h, sejam às 4s e 5s feiras que, de momento, são os dias de folga do meu companheiro (não obstante, estes dias poderão mudar aquando da elaboração de novos horários na entidade patronal do meu companheiro);

- quanto ao facto de fazer 2 sábados por mês terei que continuar a recusar, e reforçar que o meu pedido se prende com o facto do meu companheiro trabalhar na indústria hoteleira, e não ter folgas ao fim de semana e, ao facto de a minha filha ter menos de 12 anos e de viver comigo em comunhão de mesa e habitação.

- quanto ao facto de as minhas funções serem indispensáveis não me parece justificar o facto de não concessão de horário flexível, visto existirem mais 7 colegas com experiência nas mesmas funções que executo, ou seja, o meu pedido de horário flexível não prejudica o bom funcionamento a 100% da empresa, visto as minhas tarefas poderem ser executadas por qualquer uma das minhas outras colegas; Não considero que desempenhe nenhum cargo ou tarefa que só eu o

possa ou consiga fazer, visto ser rececionista e ter mais 7 colegas com a mesma função.

Pelo exposto, solicito nova apreciação do meu caso para que me seja concedido/definido um horário de trabalho em regime flexível, conforme o previsto nos artigos 56.º e 57.º do Código de Trabalho aprovado pela Lei n. 7/2009, de 12 de fevereiro. (...)"

- 1.5. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º: "(...)"
- c) *Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...)"*.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"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."

- 2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores 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."*

- 2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho 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 trabalhador pode

escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- 2.3.1.** 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”.
- 2.3.2.** 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.
- 2.3.3.** 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.
- 2.3.4.** 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

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

- 2.4.** 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”.
- 2.4.1.** 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”.
- 2.4.2.** 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.
- 2.5.** Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/a 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.

- 2.6. 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 trabalhadores, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.
- 2.7. No caso em concreto, a trabalhadora solicitou à empresa um horário de trabalho flexível compreendido "*Gostaria que o meu horário de trabalho fosse definido de 2 a 6 feira, entre as 8h30m e as 18h45m (...) Este meu pedido será para vigorar até que a minha filha atinja os 12 anos de idade (19/11/2028).*"
- 2.8. Em sede de apreciação a requerente sugeriu "*(...) para evitar prejudicar a entidade patronal e as minhas colegas, fixar os dois dias em que poderão escalar para o horário das 8h às 19h, sejam às 45 e 5s feiras que, de momento, são os dias de folga do meu companheiro (não obstante, estes dias poderão mudar aquando da elaboração de novos horários na entidade patronal do meu companheiro) (...)*", referindo ainda que não tem disponibilidade para trabalhar dois (2) sábados por mês e que o seu trabalho pode ser desempenhado pelas outras sete (7) colegas que têm experiência nas mesmas funções.
- 2.9. Ora, 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.

- 2.10.** E, o mesmo se afirme para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira ou noutros dias da semana. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no 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.
- 2.11.** Na verdade, o horário flexível previsto no artigo 56.º do Código do Trabalho não é um horário flexível em sentido restrito ou literal mas sim um mecanismo de conciliação e de cumprimento de responsabilidades parentais e é com tal desiderato que deve ser interpretado e aplicado.
- 2.12.** Aliás, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 4.ª secção, proferido em 02.03.2018 refere que *“(...) 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.”*
- 2.13.** Nesta sequência é de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que “o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho”.
- 2.14.** O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende “por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal”. E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.
- 2.15.** Determina, quanto à organização do trabalho, a Subsecção III Horário de trabalho, na alínea b) n.º 2 do artigo 212.º sob a epígrafe “Elaboração do horário

de trabalho” que a entidade empregadora deve: “(...) a) (...); b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. (...)”.

- 2.16.** Da mesma forma, o legislador preconiza, ainda, no n.º 2 do artigo 221.º do CT que “os turnos devem, na medida do possível, ser organizados com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores”.
- 2.17.** Quanto ao fundamento em exigências imperiosas do funcionamento do serviço ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável, mencione-se que estes devem ser interpretados 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 da empresa ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.
- 2.18.** Para o referido entendimento a CITE pauta-se pelos normativos em vigor, tanto os constitucionais como os previstos na legislação ordinária e, ainda, os internacionais e comunitários, designadamente, a Convenção da OIT n.º 156 relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, aprovada para ratificação pelo Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, que alertou para os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares como questões mais vastas relativas à família e à sociedade, e a consequente necessidade de instaurar a igualdade efetiva de oportunidades de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares e entre estes e outros trabalhadores, e o disposto na 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, quando pretende que seja garantido 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).

- 2.19.** No que respeita aos fundamentos da intenção de recusa notificada à trabalhadora, afigura-se que a mesma não consubstancia exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
- 2.20.** Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível, foi alegado pela entidade empregadora que a clínica onde a trabalhadora exerce funções requer que sejam praticados horários alargados entre as 8h da manhã e as 19h de 2ª feira a 6ª feira e aos sábados das 8h às 12h30 período e que face a tal condicionante e para o bom funcionamento dos serviços, todos os funcionários exercem funções em regime de turnos. Acrescenta ainda a entidade empregadora que a implementação do horário de trabalho solicitado pela requerente obrigaria a empresa de ter de contratar outro colaborador/a para substituir nos períodos nos períodos de 45 minutos de 2f a 6f (30 minutos no período da manhã) e 15 minutos no período da tarde e entre uma a duas vezes para realizar o trabalho aos sábados.
- 2.21.** Considera ainda a entidade empregadora, que a proposta apresentada pela trabalhadora iria colidir totalmente com os interesses dos/as restantes trabalhadores/as, uma vez que implica que estes/as tenham de assegurar os turnos de abertura e fecho, bem como o trabalho aos fins-de-semana.
- 2.22.** Com efeito, a entidade empregadora não logrou demonstrar objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha, efetivamente, em causa o funcionamento do serviço e da empresa, uma vez que da fundamentação aduzida, se por um lado, são indicados os períodos de tempo que ficariam por preencher, por outro lado, é possível aferir dos mapas de trabalho junto ao processo, a existência de outros funcionários/as com a mesma categoria profissional que a requerente para desempenhar as mesmas funções, podendo em última análise, esta ser substituída por aqueles, não se afigurando, que tal possa comportar prejuízo para a empresa.

- 2.23.** Relativamente à alegação da entidade empregadora quanto à colisão dos interesses dos restantes trabalhadores, é de salientar que, o/a trabalhador/a propõe o horário que lhe for mais conveniente de forma a obter a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.
- 2.24.** 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 com filhos menores de 12 anos, devendo tal direito prevalecer sobre outros direitos não especialmente protegidos.
- 2.25.** Por diverso prisma, sem prejuízo do cumprimento das normas legais aplicáveis à elaboração dos horários de trabalho, a consagração constitucional e legal do direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e o correspondente dever de a entidade empregadora a promover, impõe que na elaboração dos horários de trabalho seja garantida, na medida do que for possível e sem afetar o regular funcionamento da organização, uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as que o requeiram, em detrimento de um tratamento igualitário de todos/as os/as elementos da equipa de profissionais do serviço e da consideração de certas características de outros/as trabalhadores/as.
- 2.26.** Sem prejuízo do exposto, importa referir que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos trabalhadores/as, por forma a garantir o regular funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.
- 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 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, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 06 DE FEVEREIRO 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 RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.