

PARECER N.º 141/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador 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 762-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu, a 13.02.2020, por correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pelo trabalhador ..., a exercer funções de ...

1.2. A 16.01.2020, a entidade empregadora recebeu, via correio interno, um pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

«Exmo. Sr. Diretor de Recursos Humanos do ...

..., ... em regime de Contrato Individual de Trabalho, vem pela presente requerer a flexibilidade de horário de trabalho nos termos dos artigos 56.º e 57.º n.º 1 do Código do Trabalho com a seguinte fundamentação:

- O Requerente é pai de uma filha menor nascida a 12.02.2018 e de um filho menor nascido a 26.10.2019 que dependem deste em termos de apoio, assistência e acompanhamento (certidão de nascimento e cartão de cidadão de ambos).

- O Requerente declara que os menores vivem com o pai em comunhão de mesa e habitação, sendo necessário o seu acompanhamento nas necessidades diárias, e processo de desenvolvimento.

Termos em que reúne condições para que lhe seja determinado um horário flexível de segunda a sábado, entre as 8 e as 20 horas.

- Não será indicado prazo, pois a flexibilidade de horário requerido será para manter enquanto durarem os factos e circunstâncias que o determinaram e não ultrapassando o limite dos 12 anos, sem prejuízo de se fazer prova do facto.

Há razoabilidade e proporcionalidade quer no pedido, quer na sua aplicação, tendo em consideração a moldura de horário de trabalho apresentado, dimensão do serviço de ... e especificidade do pedido.

Nos termos dos artigos 59.º/1-b) e 68.º da CRP, é garantido aos pais a sua realização profissional em termos e condições socialmente dignificantes, organizando-se o trabalho de forma a cumprir e facultar a realização pessoal e a conciliação com a atividade profissional. É corolário deste princípio o direito consignado na lei fundamentalmente quanto aos pais e mães terem a proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à educação.

Consequentemente, face aos elementos e fundamentos aduzidos e dada a impossibilidade sentida pelo Requerente em conjugar as suas responsabilidades profissionais com as parentais em função do horário que lhe está distribuído, que neste momento abrange dois a três turnos em período noturno, solicita-se a V. Exas. a concessão do horário dentro dos limites propostos e a determinar no período de 30 dias conforme determinação legal.

O Requerente».

1.3. A 17.01.2020, o departamento de RH emite comunicação interna com o seguinte teor:

«Através do requerimento em anexo apresentado pelo profissional com a categoria de ... a exercer funções no Serviço de ..., ..., com o n.º mecanográfico ..., em contrato individual de trabalho sem termo, em regime de 40h semanais, o mesmo vem solicitar a prática de regime de horário de trabalho flexível.

Sobre o assunto cumpre-me informar o seguinte:

Dispõe o Artigo 56.º da Lei 7/2009 que o horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares aplica-se nos seguintes termos:

1 - O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito o trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 - Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, os horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 - O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatório, 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 por intervalo de descanso não superior o duas horas.

4 - O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivos 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.

5 - O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão no carreira.

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Dispõe ainda o Artigo 57.º da Lei 7/2009 que a autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível aplica-se nos seguintes termos:

1 - O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrita, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração do qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo inteiro/, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho o tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 - O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir a trabalhador se este for indispensável.

3 - No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 - No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

5 - Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 - A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 - Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 - Considera-se que o empregador aceito o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo do n.º 5.

9 - Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.

Atendendo ao acima exposto conforme dispõe os artigos 56.º e 57.º do CT o pedido enquadra-se no âmbito do horário flexível, tendo em conta a pretensão do empregador em proporcionar aos trabalhadores com filhos menores de 12 anos, as condições de trabalho que favoreçam a conciliação a vida familiar e a atividade profissional.

Após decisão superior o empregador deverá comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão no prazo de 20 dias seguidos contados a partir da receção do pedido do trabalhador (dia 16.01.2020), até dia 04 de fevereiro de 2020, inclusive.

De acordo com a informação constante no SRH, o Serviço ... tem 13 ... em funções.

Mais se informa que não existe registo de pedido de acumulação de funções por parte do requerente.

Coloca-se o assunto à apreciação e consideração superior».

1.4. A 20.01.2020, a diretora do serviço de ... emite parecer com o seguinte teor:

«No presente momento, o serviço de ... dispõe de 13 ... contratados em regime laboral CIT. Dois especialistas em ... a exercerem as suas funções na ..., 11... que prestam atividade assistencial na área de trabalho em questão - atendimento ... de utentes com prioridade Amarela/verde/ Azul. Destes, 10 têm dispensa de noites por idade superior a 50 anos. Apenas o requerente apresenta os requisitos necessários para realização de trabalho noturno.

A equipa tipo aprovada pelo Conselho de Administração em vigor no ... é de quatro ... durante o período diurno (8 – 20 horas) e três ... durante o período noturno (20 – 8 horas), com exceção do domingo: três ... durante o período diurno e três ... durante o período noturno. Assim sendo, no presente momento o ... dispõe de 11 x 40 horas semanais durante 48 semanas/ano, ou seja de 21 120horas de trabalho ... anual.

A necessidade anual para colmatar os quatro elementos durante o dia é de: 4x12x7x52, ou seja de 17 472 horas. Caso seja concedido o horário flexível solicitado, haverá 3 648 horas excedentes que não poderão ser utilizadas em nenhuma outra função ou horário. Da mesma forma, todas as horas de trabalho noturnas ficarão a descoberto. Sendo que este ... não possui ..., não há outro posto de trabalho que possa vir a ocupar pelo que o excesso de horas disponíveis será inevitável. Poderá mesmo vir a pôr em causa a necessidade do ... (2 080 horas/ano).

A organização do horário deste colaborador tem sido efetuada em turnos de 12 horas, pelo que - no período de 30 dias mensais - o trabalhador fez, em quatro meses sem férias nem licença parental, uma média de 9,3 turnos mensais com a distribuição de turnos diurnos/noturnos variável de acordo com as necessidades do serviço. No global dos quatro meses: 25 turnos noturnos/12 turnos diurnos. Foi organizado de forma a manter equipas estáveis ao longo da semana para que os colaboradores possam organizar outra atividade laboral extra ... e/ou familiares, de forma regular e previsível, que no colaborador em questão tem sido a distribuição dos turnos nas terças e quintas-feiras com rotação de sexta-feira e dos fins-de-semana. A distribuição de turnos aos fins-de-semana tem sido equitativa, com uma média de um domingo e de dois sábados por mês, sendo que tem sido concedido a todos os trabalhadores pelo menos quatro dias seguidos de descanso, que incluem o fim -de-semana por mês. (O colaborador em questão teve, em abril, dois fins de semana com cinco e quatro dias consecutivos; durante o mês de maio e junho teve seis dias consecutivos livres por trocas autorizadas).

Facilmente se poderá constatar, pela análise do atrás exposto e dos PMTs em anexo, que a conciliação familiar não está posta em causa com o PMT atual. Por norma, salvo raras exceções e por absoluta necessidade do serviço, o colaborador elabora um a dois turnos noturnos por semana e um turno ao domingo mensal. Trata-se de um serviço de ... alvo de imprevisibilidade e que labora 24/24 horas, 365 dias por ano, não podendo de forma alguma ser posta em causa a prestação assistencial, nomeadamente o cumprimento dos ... e o normal funcionamento do serviço de ...

Analisando a minuta do contrato individual de trabalho acordado entre as partes, nos termos do mesmo, na cláusula 12a, pontos 2 e 3, o colaborador obriga-se a cumprir, sempre que necessário, trabalho noturno e por turnos, estando explicitamente prevista na cláusula 7a, ponto 1, a existência de subsídio de turno.

Pelo atrás exposto, propõe-se a renúncia ao pedido de flexibilidade requerido, mantendo-se o compromisso do esforço de, na realização dos PMTs, manter o número de turnos noturnos e de turnos aos fins-de-semana que se tem praticado até à data. A sua aceitação traria graves implicações ao normal funcionamento do serviço de ..., tal como se pode constatar pelo PMT simulado em anexo para o próximo mês de fevereiro».

1.5. A 20.01.2020, a Unidade de ... emite exposição com o seguinte teor:

«Na sequência do pedido de flexibilidade de horário do colaborador ..., número mecanográfico ..., vimos expor o seguinte:

- ... com contrato individual de trabalho sem termo com este ... em regime de 40 horas semanais, o colaborador foi contratado especificamente para exercer funções no Serviço de ... na área de atendimento ... de utentes com prioridade Amarelo/Verde/Azul;*
- Atendendo a que o ... deste ... é uma ... com ... que presta cuidados emergentes e inadiáveis 24 horas por dia, todos os dias do ano, nos termos do seu contrato de trabalho o colaborador encontra-se obrigado a cumprir o horário elaborado pelo ... de acordo com a organização, esquema e escala de funcionamento do Serviço, incluindo, sempre que necessário, trabalho noturno e por turnos;*
- Encontra-se igualmente estipulado que a remuneração do colaborador inclui um subsídio de turno de 800 €, pago 11 meses por ano;*
- A equipa tipo aprovada para a área de atendimento ... de utentes com prioridade Amarela/Verde/Azul é de quatro ... durante o período diurno (08h00-20h00) e três ... durante o período noturno (20h00-08h00), com exceção do domingo, dia durante o qual a equipa inclui três ... durante o período diurno e noturno;*

O ... dispõe de 11 ... com contrato individual de trabalho para exercer funções nessa área de atendimento, dos quais 10 têm dispensa de noites por idade superior a 50 anos e, não obstante ser o único que reúne os requisitos necessários para realizar trabalho noturno, na elaboração do horário do colaborador ... é tida em consideração a conciliação familiar, salientando-se que, por norma, salvo raras exceções e por absoluta necessidade do serviço, o colaborador realiza um a dois turnos noturnos por semana e um turno por mês ao domingo;

Acresce que a organização do horário deste colaborador tem sido efetuada em turnos de 12 horas pelo que, no período de 30 dias mensais, o trabalhador fez, em quatro meses sem férias, uma média de 9,3 turnos mensais, com a distribuição de turnos diurnos/noturnos variável de acordo com as necessidades do serviço, no global dos quatro meses: 25 turnos noturnos e 12 diurnos. Foi organizado de forma a manter as equipas estáveis ao longo da semana para que os colaboradores possam organizar outras atividades ... e familiares de modo regular e previsível, que, no colaborador em questão, tem sido a distribuição dos turnos nas terças e quintas-feiras com rotação de sexta-feira e dos fins-de-semana;

- A distribuição de turnos aos fins-de-semana tem sido equitativa, com uma média de um domingo e de dois sábados por mês, sendo que tem sido concedido a todos os trabalhadores, pelo menos, quatro dias seguidos de descanso, que incluem o fim-de-semana por mês;*

- O colaborador teve, em abril, dois fins de semana com cinco e quatro dias consecutivos e durante os meses de maio e junho teve seis dias consecutivos livres por trocas autorizadas;*

- Em resumo, esta área assistencial dispõe atualmente de 11 x 40 horas semanais durante 48 semanas/ano, ou seja, de 21120 horas de trabalho ... por ano.*

- A necessidade anual para colmatar os quatro elementos durante o dia é de 4x12x7x52, ou seja, de 17472 horas pelo que, caso seja concedido o horário flexível solicitado, haverá 3648 horas excedentes, que não poderão ser utilizadas em nenhuma outra função ou horário;*

- Acresce que todas as horas de trabalho noturnas ficarão integralmente a descoberto, aumentando a necessidade de recurso a prestações de serviço que, pelo seu carácter excecional e precário, põe causa a estabilidade das equipas ...*

Pelo exposto e para que não seja posta em causa a prestação assistencial de cuidados ..., com impacto no normal funcionamento do ... e no cumprimento dos tempos de espera preconizados na triagem de Manchester como minutos de segurança para a primeira observação ..., propõe-se a recusa ao pedido de flexibilidade requerido,

mantendo-se o compromisso do esforço de, na realização dos planos mensais de trabalho, manter o número de turnos noturnos e de turnos aos fins-de-semana que se tem praticado até à data.

Realça-se ainda que este ... não possui especialidade pertencente à ..., não havendo outro posto de trabalho que possa vir a ocupar, pelo que se verificará um excesso de horas disponíveis.

Acresce que foi especificamente contratado para exercer funções no ... e o seu contrato de trabalho prevê expressamente a realização de trabalho noturno e por turno, e a aceitação do pedido resultaria em graves constrangimentos ao normal funcionamento do ..., tal como se pode constatar pelo plano simulado em anexo.

Com os melhores cumprimentos,

...».

1.6. Notificado da intenção de recusa a 03.02.2020 via correio eletrónico, o trabalhador apresenta a sua apreciação a 10.02.2020, motivo pelo qual o conteúdo não será tido em conta ou analisado neste processo, por ter sido enviado à entidade empregadora dois dias fora do prazo – cf. artigo 57.º, n.º 5 do Código do Trabalho.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a sua Lei Orgânica, artigo 3.º («Atribuições próprias e de assessoria»): «d). Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos».

2.2. A Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 68.º («Maternidade e Paternidade») 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».

2.3. E, no artigo 59.º («Direitos do Trabalhadores»), como garantia de realização profissional das/os mães e pais trabalhadores/as, 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».*

2.4. Para concretização dos princípios e direitos sociais 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 condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (cf. n.º 3 do artigo 127.º do CT), sendo definido como dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos do artigo 212.º/2/b) do CT.

2.5. 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 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.

2.6. 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 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».

2.7. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador só pode 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. Para o efeito, dispõe do prazo de 20 dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar, também por escrito, a sua decisão. Caso não observe este prazo, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a nos seus precisos termos, de acordo com o artigo 57.º/8/a) do CT.

2.8. 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 do artigo 57.º/8/c) do CT.

2.9. Mesmo ante o pedido de emissão de parecer prévio no prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora mereça parecer desfavorável desta Comissão, aqueles efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo – cf. artigo 57.º/7 do CT.

2.10. Pretendeu 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 horário flexível. Este regime 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 o horário flexível segundo as regras indicadas no artigo 56.º/3 do CT.

2.11. Tal implica que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a 1/3 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 da organização.

2.12. Esclareça-se que, sendo concedido aos/às pais/mães trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos horários especiais para melhor conciliar o trabalho com a família, as entidades empregadoras deverão desenvolver métodos de organização dos tempos de trabalho que respeitem tais desígnios garantindo o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

2.13. No caso em análise, o trabalhador apresenta um pedido para o seguinte horário de trabalho: «segunda a sábado, entre as 8 e as 20 horas».

2.14. Fundamenta o seu pedido no facto de precisar de prestar assistência inadiável aos seus dois filhos menores de três anos.

2.15. O empregador fundamenta a sua intenção de recusa através das seguintes alegações:

- «Para que não seja posta em causa a prestação assistencial de cuidados emergentes, com impacto no normal funcionamento do Serviço e no cumprimento dos tempos de espera [...], propõe-se a recusa do pedido [...]»;
- «Realça-se ainda que este ... não possui especialidade [...], não havendo outro posto que possa vir a ocupar, pelo que se verificará um excesso de horas disponíveis. Acresce que foi especificamente contratado para exercer funções neste Serviço e o seu contrato de trabalho prevê expressamente a realização de trabalho noturno e por turno, e a aceitação do pedido resultaria em graves constrangimentos ao normal funcionamento do Serviço [...]».

2.16. Remetendo, a primeira alegação, para as necessidades imperiosas da organização e o segundo argumento para a alegada imprescindibilidade do trabalhador, os dois motivos serão analisados em separado.

2.17. Quanto ao primeiro, a entidade empregadora mais não faz do que recorrer a conceitos genéricos e abstratos, cujo conteúdo exaustivamente fundamentado a que a lei obriga inexistente em toda a linha.

2.18. Motivo pelo qual não serve para os efeitos excecionais admitidos pela lei para fundamentar a intenção de recusa – cf. artigo 57.º/2 do CT.

2.19. Em relação à alegada imprescindibilidade do trabalhador, cumpre sublinhar que o ora requerente tem 10 colegas com as mesmas competências, que o podem, pois, substituir sem que o serviço de ... colapse.

2.20. Pelo que também esta argumentação não serve para o empregador não conceder ao trabalhador o horário em regime flexível.

2.21. Mais se acrescenta que o pedido do trabalhador cumpre com todos os requisitos legais – indica o limite legal aplicável e declara que os menores vivem consigo em comunhão de mesa e de habitação, para além de estabelecer os tais limites dentro dos quais pretende trabalhar – cf. artigos 56.º/2 e 57.º/1 do CT.

2.22. Isto, sem prejuízo, do subsídio de turno previsto no contratualizado com o empregador deixar de ser devido ao trabalhador a partir do momento em que este deixe de o(s) efetuar.

2.23. Com a atribuição de um horário flexível ao trabalhador requerente procede-se a uma igualdade de facto, tratando de modo igual quem é igual (os/as colegas/as sem filhos menores ou que não pretendem flexibilidade horária), e de modo especial quem numa situação especial se encontra, como é o caso do trabalhador requerente (pai de filhos menores de 12 anos).

2.24. Mais se realce que é da competência da entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário dos/as seus/suas trabalhadores/as, devendo garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com equilíbrio

dos direitos de cada um/a deles/as, nos quais se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a familiar, que é também de interesse público e resultado de previsão legal e constitucionalmente consagrada¹.

2.25. Sublinhe-se, por fim, que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da sua atividade profissional nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da profissão com a família, consignado no artigo 59.º/1/b) 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 ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

3.1. Face ao exposto, 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 ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e

¹ 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».

peçoal e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2, todos do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS, NA REUNIÃO DA CITE DE 4 DE MARÇO DE 2020, 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 DE PORTUGAL. CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA.