

PARECER N.º 340/CITE/2020

Assunto: Parecer prévio à intenção de recusa do pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, 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 3138-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por carta, datada de 29/6/2020 e recebida a 2/7/2020, do ... cópia do processo relativo ao pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora ... a exercer a função de ..., para efeitos da emissão de parecer 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.

1.2. O pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, datado de 9/6/2020, requeria o horário flexível da seguinte forma:

..., ..., da carreira ..., em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com o n.º mecanográfico ..., a exercer funções ... na instituição que V. Ex.a superiormente preside, vem solicitar a V. Ex.a autorização para trabalhar em regime de horário flexível, com efeitos a partir de 1 de agosto 2020, nas seguintes condições:

- 5 dias por semana, de segunda a sexta das 09h 00 às 17h 00, nos dias úteis, com um período de descanso de 1 hora, conforme conveniência do serviço.

A Requerente fundamenta o seu pedido nos termos das disposições conjugadas dos artigos 56º e 57º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro,

*uma vez que tem dois filhos menores, ... de 7 anos de idade e ... de 11 anos de idade, que com ela vivem em comunhão de mesa e habitação.
(doc,1)*

Mais informa que o seu marido, ..., ..., ausenta-se durante toda a semana, não podendo por isso acompanhar os menores, referindo—se que o mesmo não requereu esta modalidade de horário de trabalho.

Este pedido encontra-se integrado nas medidas de promoção do exercício da parentalidade e salvaguardado ao nível da Constituição da República Portuguesa (CRP), como no Código do Trabalho (CT), onde é preconizado o dever de o empregador proporcionar aos trabalhadores as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal alínea b) do artigo 59º da CRP, e o numero 3 do artigo 127º do CT, sendo igualmente definido como um dever do empregador a elaboração de horários que facilitem essa conciliação, nos termos da alínea b) do número 2 do artigo 212º do CT.

Por conseguinte e face os factos acima melhor referenciados, solicita-se a V. Exa. a autorização do referido horário de trabalho em modalidade de regime de horário flexível, até o menor ... atingir os 12 anos de idade.

Junta: cinco documentos

Doc. n° 1- Declaração em como os menores vivem em comunhão de mesa e habitação;

Doc, n° 2 — Cópia do cartão de cidadão do filho ...;

Doc. n° 3 - Cópia do cartão de cidadão do filho ...;

Doc. n° 4 — Declaração da escola com o horário do filho ...;

Doc. n° 5 — Declaração da entidade Patronal do marido ...

..., 9 de junho de 2020

- 1.3. Por email de 18/6/2020, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível como seguidamente, se reproduz:

Em referência ao requerimento de V. Exa., recebido no Serviço de ... desta Instituição em 2020.06.15, com o n.º..., onde solicita horário flexível, somos a notificar V. Exa. do Despacho do Presidente do Conselho de Administração de 2020.06.17, sob a forma integral do respetivo documento

- 1.4. Foi dada a conhecer a deliberação do Conselho de Administração, com a intenção de recusa, com o seguinte teor:

Indefere-se o pedido por (...) razões de serviço, conforme informação

Considerando o que existe no processo remetido, considerar-se-ão os documentos juntos ao mesmo como a intenção de recusa e presumir que os mesmos foram comunicados à requerente.

Assim, temos a Informação, que constitui o parecer do Técnico Superior dos RH, cujo teor se reproduz:

A requerente exerce funções neste ..., desde 2000-08-21 e solicitou flexibilidade de horário em 2020-06-15 (em anexo).

Menciona o n.º 2 do artigo 57º do Código do Trabalho que “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”.

A requerente encontra-se afeta ao Serviço ... que tem como horário de funcionamento do das 09h00 às 18h00 sem qualquer interrupção, ou seja 9 horas/dia.

É necessário recorrer a horários desfasados entre os técnicos para o cumprimento do período de funcionamento do serviço, havendo desfasamento nas horas de entrada e saída e também nos intervalos de descanso, dada a imprescindibilidade de prestação contínua de ...

Os horários são elaborados pela ..., mensalmente, sendo distribuídos de uma forma equitativa por todos os elementos que compõem a equipa de trabalho.

O Serviço é composto por 12 Técnicos, sendo que destes, 2 deslocam-se diariamente em transporte deste ..., dado o Serviço ... estar centralizado em ..., sendo que o horário dos 2 é sempre fixo, ou seja, praticam o horário das 9h00 às 17h00.

Para o ..., é imprescindível que a trabalhadora continue a trabalhar em regime de horários desfasados para que, seja coberto em conjunto com os outros Técnicos, o período de funcionamento do Serviço ..., harmonizando desta forma a distribuição dos horários por todos os elementos da equipa de trabalho de forma justa e equitativa.

O horário proposto pela requerente das 9h00 às 17h00 com uma pausa para descanso de 1 hora, apenas permite desfasamento entre Técnicos no intervalo de descanso, ficando o período compreendido entre as 17h00 e as 18h00 não coberto, provocando desigualdade na distribuição dos períodos de trabalho além das 17h, sobrecarregando os restantes trabalhadores do Serviço — alguns dos quais, também eles, progenitores com menores de 12 anos a cargo — o que potenciará a criação de situações de desigualdade entre colegas de trabalho, afetos à mesma unidade ...

Por conseguinte, entendemos que a pretensão da trabalhadora pode ser indeferida, considerando o exposto.

- 1.5. A trabalhadora não fez qualquer apreciação à intenção de recusa.
- 1.6. Em cumprimento do n.º 5 do artigo 57.º, do Código do Trabalho, a entidade empregadora remeteu o processo a esta Comissão, por carta, a 30.6.2020.

*

- 1.7. 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 3.º 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 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.

- 2.4 A 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, retomou a necessidade de as *“políticas da família [deverem] contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres e ser encaradas no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre gerações, da promoção da partilha das mulheres na vida ativa e da partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres”* (Considerando 8), de *“tomar medidas mais eficazes para encorajar uma partilha mais igual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres”* (Considerando 12), e de garantir que *“o acesso a disposições flexíveis de trabalho facilita aos progenitores a conjugação das responsabilidades profissionais e parentais e a sua reintegração no mercado de trabalho, especialmente quando regressam do período de licença parental.”* (Considerando 21).
- 2.5 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 68º 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.”

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.”*

2.8 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 de a 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.

- 2.9 O artigo 56º do Código do Trabalho, sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o direito de trabalhador/a, com filho/a 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/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.
- 2.9.1 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”.
- 2.9.2 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.

2.9.3. 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.

2.9.4. 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

2.10 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”.

2.10.1 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;

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

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

2.10.2. 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.

2.11. 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. 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.

2.12 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 desígnios e que garantam o princípio da igualdade dos/das trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferente.

- 2.13 De salientar que os normativos relativos à proteção na parentalidade são aplicáveis, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho.
- 2.14 No contexto descrito a trabalhadora solicitou um horário de trabalho flexível semanal, pretendendo trabalhar apenas em dias úteis, de segunda a sexta-feira das 9h às 17h, com período de descanso de 1 hora, conforme conveniência de serviço por ser mãe de duas crianças de 7 e 11 anos, com as quais vive em comunhão de mesa e habitação, para prestar-lhes a devida assistência e apoio.
- 2.15 Tendo em conta o pedido formulado, 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.
- 2.16 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.

2.17 A intenção de recusa assente em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretada 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, tal como foi requerido.

2.18 Como fundamento para a intenção de recusa relativa à prestação de trabalho em regime de horário flexível foi alegado pela entidade empregadora o seguinte:

-A requerente encontra-se afeta ao Serviço ... que tem como horário de funcionamento do das 09h00 às 18h00 sem qualquer interrupção, ou seja 9 horas/dia.

-É necessário recorrer a horários desfasados entre os técnicos para o cumprimento do período de funcionamento do serviço, havendo desfasamento nas horas de entrada e saída e também nos intervalos de descanso, dada a imprescindibilidade de prestação contínua de preparação e entrega de ...

-Os horários são elaborados pela ..., mensalmente, sendo distribuídos de uma forma equitativa por todos os elementos que compõem a equipa de trabalho.

-O Serviço é composto por 12 Técnicos, sendo que destes, 2 deslocam-se diariamente em transporte deste ... para ..., dado o Serviço ... estar centralizado em ..., sendo que o horário dos 2 é sempre fixo, ou seja, praticam o horário das

9h00 às 17h00.

-Para o ..., é imprescindível que a trabalhadora continue a trabalhar em regime de horários desfasados para que, seja coberto em conjunto com os outros ..., o período de funcionamento do Serviço ..., harmonizando desta forma a distribuição dos horários por todos os elementos da equipa de trabalho de forma justa e equitativa.

-O horário proposto pela requerente das 9h00 às 17h00 com uma pausa para descanso de 1 hora, apenas permite desfasamento entre Técnicos no intervalo de descanso, ficando o período compreendido entre as 17h00 e as 18h00 não coberto, provocando desigualdade na distribuição dos períodos de trabalho além das 17h, sobrecarregando os restantes trabalhadores do Serviço — alguns dos quais, também eles, progenitores com menores de 12 anos a cargo — o que potenciará a criação de situações de desigualdade entre colegas de trabalho, afetos à mesma unidade ...

2.19 A entidade empregadora, em sede de intenção de recusa não faz qualquer alusão relativa ao horário requerido não se enquadrar nos tempos de organização de trabalho praticados pelo empregador, limitando-se a alegar que o horário existe para dois trabalhadores com a mesma categoria e que se deslocam diariamente em transporte do ... para ..., dado o Serviço ... estar centralizado em ... Mais alegam que existem outros trabalhadores com filhos menores de 12 anos a cargo, o que potenciará a criação de situações de desigualdade entre colegas de trabalho, afetos à mesma unidade ...

2.20 Considerando que cabe ao empregador o ónus de alegar e demonstrar toda e qualquer facto ou circunstância que possa constituir exigências imperiosas do funcionamento do serviço, entre as quais se inclui o período normal de trabalho dos/as trabalhadores/as, a

organização dos tempos de trabalho e as demais vicissitudes legais relativas ao horário e duração do trabalho,

- 2.21 Considerando ainda que inexistente no processo qualquer referência quanto à irregularidade do pedido, resta-nos concluir pela validade do mesmo e analisar os fundamentos que, no entender, da entidade empregadora constituem exigências imperiosas do funcionamento do serviço.
- 2.22 Tal como já mencionado, a entidade empregadora não deve basear a recusa sem apresentar fundamento do que alega, ou seja, não demonstrando objetiva e inequivocamente que o horário requerido pela trabalhadora ponha em causa o funcionamento do serviço. Não obstante, a entidade empregadora informa o número de trabalhadores com a mesma categoria e função afetos ao serviço da trabalhadora requerente, especificando que nenhum se encontra a usufruir de horário flexível.
- 2.23 Não demonstra igualmente, qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as; tão pouco concretiza em que medida e quais os períodos de tempo que, em seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, com a atribuição deste horário à trabalhadora (e que é praticado por dois dos trabalhadores afetos ao serviço) face aos meios humanos necessários e disponíveis.
- 2.24 Por outro lado tem a CITE, em diversos pareceres, defendido que em rigor, não é possível considerar a existência de um *numerus clausus* para o exercício de direitos relacionados com a parentalidade. Tal era admitir

que tais direitos dependessem de uma ordem temporal, ou seja, os/as trabalhadores/as pais e mães mais recentes viriam os seus direitos limitados se no universo da sua entidade empregadora já se tivessem esgotado as vagas pré definidas para o exercício de direitos. Afigura-se, assim, que as entidades empregadoras no âmbito do seu poder de direção devem elaborar os horários de trabalho das suas equipas de acordo com as necessidades do serviço e no respeito dos direitos de todos os seus trabalhadores.

- 2.25 Naturalmente que perante uma situação em que se verificasse a existência de uma pluralidade de trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que solicitassem a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho, para que todos produzissem igualmente os seus efeitos, sem maior detrimento para qualquer das partes, impor-se-ia uma distribuição equitativa do dever de assegurar o funcionamento do serviço por todas/as aquelas/as trabalhadores/as em situação idêntica. No entanto, o ... afirma perentoriamente que nenhum dos outros ... usufrui de horário flexível, pelo que a questão nem se coloca.
- 2.26 Por outro lado, temos a considerar que o direito estabelecido no artigo 56.º do Código do Trabalho consagra uma discriminação positiva dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, apenas afastada com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável.
- 2.27 Face ao que antecede, considera-se que a recusa não está devidamente fundamentada em razões imperiosas do funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a

for indispensável, nos termos exigidos pelo n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

- 2.28 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, também, aos/às trabalhadores/as em funções públicas, por força do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 22 DE JULHO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA CAP-CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL, CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, DA CIP – CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL E DA CTP – CONFEDERAÇÃO DO TURISMO DE PORTUGAL, CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.