

PARECER N.º 445/CITE/2020

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 3670-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 26.08.2020 por correio registado datado de 24.08.2020 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., a exercer funções na entidade supra identificada.

1.2. A trabalhadora por correio eletrónico datado de 29.07.2020, remeteu o pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

"(...)

Boa tarde,

Segue a declaração médica em anexo.

Horário atual 09h/16h e 12h/19h conforme acordado até ao momento (19 ano).

Neste momento, solicito certa flexibilidade horária durante a semana, visto meu filho ter entrado para o pré-escolar e horário de funcionamento do ATL é apenas até as 19h.

Face a situação solicito o horário 09h/16h e 11h/18h (de salientar que meu marido (colaborador ... não tem horário certo de saída e não pode ficar com esse encargo).

Podem por favor analisar o meu pedido (coordenação informada e pediu para verificar junto do DRH).

(...)"

1.3. Por correio eletrónico datado de 18.08.2020, a entidade empregadora remeteu a intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(...) Assunto: Pedido de Flexibilidade de Horário de Trabalho

Acusamos a receção do e-mail datado de 29 de julho, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção, e através do qual V. Exa. solicita, um horário de trabalho flexível, nos termos dos arts. 56 e 57 do Código de Trabalho.

Vejamos, a ... é uma sociedade comercial por quotas que se dedica comercialmente à prestação de serviços ..., sendo a sua atividade desenvolvida para as principais ... e outros clientes ... igualmente importantes para a empresa.

Atualmente desenvolve a sua atividade comercial em vários centros de coordenação dispersos pelo país:

...

Com vista ao rigoroso cumprimento dos contratos de prestação de serviços e das parcerias comerciais com as ..., a ... precisa cumprir determinados serviços ..., sendo o funcionamento regular e em tempo contínuo dos seus serviços (24h sob 24h), condição para a manutenção destes mesmos contratos.

Em concreto, V. Exa. integra a equipa de ... no ..., cujo período de funcionamento é das 8:00h às 19:00h, de segunda-feira a domingo, que garante vitalmente o suporte à atividade operacional da empresa a todos os seus ...

É a sua equipa que procede à validação, agendamento e fecho diário das diversas ... - realizadas pelos técnicos de telecomunicações da ..., nos ..., por forma a garantir a conclusão das mesmas em conformidade e dentro dos ..., individualmente contratualizados com os clientes.

A sua equipa presta ainda o acompanhamento e assistência operacional direta, quer aos Técnicos de ... da ... quer aos clientes. É uma equipa, portanto, com exigências severas e na qual a ... tem pouca autonomia em relação à gestão, na medida em que, quer o número de colaboradores quer o horário de funcionamento da equipa é gerido

em função das necessidades e exigências contratuais dos clientes, mormente, a cliente ...

Sucede, que habitualmente composta por 11 elementos, a sua equipa encontra-se, à data, com graves dificuldades na sua organização, nomeadamente, em assegurar capaz e convenientemente a totalidade das tarefas realizadas por este Departamento.

Com efeito, e como é do seu perfeito conhecimento, encontram-se atualmente duas trabalhadoras em licença de gravidez de risco clínico (ambas com 3 meses), uma trabalhadora a exercer funções exclusivamente para o projeto ..., sendo que as demais se encontram a trabalhar em regime de escala, de forma ainda remota. Esta situação tem igualmente de ser coordenada com outras situações como horários reduzidos - amamentação, regimes de trabalhador-estudante, folgas, faltas e férias.

Por outro lado, numa altura em que imperam as incertezas ao nível dos projetos com os clientes, não pode a ... contratar trabalhadores, correndo o risco de subdimensionar esta equipa para dar resposta a situações excecionais e previsivelmente não duradouras. Até porque o exercício neste departamento carece de formação técnica específica, não sendo de fácil e rápida aprendizagem.

Mais, a situação de pandemia decorrente do novo coronavírus e das medidas de confinamento e isolamento social impostas pelo Estado, forçou a ... a recorrer ao teletrabalho. Dada a situação e da impossibilidade de conseguir adotar medidas e/ou outros meios em tempo útil, a prioridade foi garantir a segurança e saúde dos trabalhadores e das suas famílias. À semelhança de várias empresas, a ... não saiu incólume desta imposição. No geral, a prestação laboral foi baixa, tendo a sua equipa, apresentado os piores resultados em termos de produtividade, situação que se mantém por tempo incerto por forma a salvaguardar a segurança e saúde dos trabalhadores.

Certo, é que não estamos a conseguir dar resposta às solicitações dos clientes nos timings corretos e conseqüentemente a cumprir com os objetivos contratualizados, sendo previsível a aplicação de penalizações, nomeadamente, por parte da cliente ..., onde o ... contratado é de apenas 24h.

Em concreto, V. Exa. solicita flexibilidade, com um horário das 09h00 às 16h00 e das 11h00 às 18h00, alegadamente pelo facto de ter de ir buscar o seu filho à escola.

Tal situação é, de resto, o que acontece a pelo menos metade dos trabalhadores da empresa (que são cerca de 500) cujos filhos são menores de 12 anos de idade. Alguns dos quais, na sua própria equipa de trabalho. Ademais, as condições horárias desta equipa sempre foram as mesmas, sendo a aceitação destas exigências condição para a sua contratação.

Sucedede, que é imprescindível para a ... ter pelo menos dois/três trabalhadores na primeira hora de trabalho desta equipa - das 8:00h às 9:00h.

A ... cria intervenções das 19H às 22H, devendo as mesmas ser agendadas e atribuídas aos técnicos, até às 9:00h do dia seguinte. Só assim é possível fechar as intervenções em 24h - ... contratado - e não incorrer em penalizações.

O mesmo se passando com a hora de fecho desta equipa. A equipa de ... é obrigada a estar disponível até às 19H, para dar resposta, via e-mail, às solicitações apresentadas pela cliente ... e apoio à coordenação.

Contudo, não deixando de pretender colaborar na articulação da sua vida profissional e pessoal, como o tem feito sempre e, particularmente, nos últimos 3 anos, em que tem estado a usufruir continuamente da licença de amamentação (gozada em dois períodos distintos, escolhidos por si e aceite pela ...), foi-lhe apresentado recentemente uma oportunidade, que se nos afigurou como sendo a ideal para a sua situação, mas que foi prontamente recusada por si: foi-lhe proposto integrar um novo projeto na empresa, onde podia cumprir um horário fixo, das 9:00h às 18:00h, de segunda-feira a sexta-feira, com as devidas adaptações à sua situação - amamentação.

Isto posto, os períodos de abertura e fecho do dia são considerados os períodos fulcrais no funcionamento e atividade desta equipa/empresa, sendo que, neste momento, a sua presença na empresa, nestas horas, é imprescindível, visto que de outra forma não é possível satisfazer as necessidades da empresa e dos clientes de maior importância para a mesma, pondo em causa a produtividade, objetivos a cumprir e até mesmo a manutenção dos contratos de prestação de serviços.

Face aos fundamentos supra explanados, somos pela presente a informar V. Exa. que nos vemos forçados a recusar o seu pedido, porquanto não temos condições para poder flexibilizar, ainda mais, o horário de trabalho nos termos por si pedidos, atentas as exigências imperiosas do funcionamento da empresa, aliadas à impossibilidade da sua substituição.

Por ora, urge manter e reestruturar uma equipa coesa e consciente da necessidade imperiosa de assegurar um processo produtivo concertado, com níveis de produtividade elevados e fluxos de trabalho eficazes, o claro intuito de garantir a eficiência e continuidade desta empresa.

Lamentamos, desde já, não conseguir atender, nesta fase, ao seu pedido, estando como sempre, à sua disposição, caso queira ver esclarecida alguma questão.

(...)"

1.4. Por correio eletrónico datado de 19.08.2020, a trabalhadora apreciou a intenção de recusa, conforme se transcreve:

"(..."

Boa noite,

Face a vossa carta anexa em email, cumpro-me dizer que relativamente a vossa proposta de integrar um novo projeto na empresa ..., onde podia cumprir um horário fixo, das 9:00h às 18:00h, de segunda-feira a sexta-feira, a data em que a proposta me foi feita não me foi dada a possibilidade de ajustamento em virtude de me encontrar em amamentação, tendo sido esta a única razão pela qual declinei a proposta, o que significa que se me tivesse sido dada a possibilidade de beneficiar do horário de amamentação e integrar este projeto seguramente teria aceito a proposta.

(...)"

1.5. Em 03.09.2020 foi solicitado à entidade empregadora o envio do contrato de trabalho celebrado com a requerente.

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Cabe à CITE, nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º:
"(...) 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 (...)".

2.2. 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".

2.3. 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.

2.4. 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".

2.5. 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.

2.6. 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).

2.7. 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”.

2.8. 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.

2.9. Na esfera do Direito Nacional, 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 arbitrio legislativo e a proibição da discriminação.

2.10. 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.”*.

2.11. 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; (…)”.

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

2.13. O 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).

2.14. Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, 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.

2.15. 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 não observância pelo empregador do prazo indicado, 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.

2.16. 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.

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

justificativo.

2.18. 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”.

2.19. 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.

2.20. A intenção do legislador que subjaz à elaboração da norma, prende-se com a necessidade de harmonizar o direito do 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. 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 estipular, dentro da amplitude de horário escolhida 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.

2.21. Tem sido entendimento maioritário desta Comissão considerar 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 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 diário¹. Importa, ainda, que a amplitude indicada pela trabalhadora seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.²

2.22. A orientação que tem vindo a ser seguida por esta Comissão, é no sentido de 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 consubstanciar 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.

2.23. O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas 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.

2.24. Refira-se, ainda a propósito desta matéria, que é dever da entidade empregadora proporcionar a trabalhadores e trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar

¹ Decorre do artigo 198.º do Código do Trabalho que **período normal de trabalho** significa o tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

² Ver a este respeito o Parecer n.º 128/CITE/2010, disponível em www.cite.gov.pt

e pessoal [a este propósito *vide* o n.º 3 do artigo 127.º, do Código do Trabalho (CT)], bem como é dever facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 2, do artigo 212.º do Código do Trabalho (CT)].

2.25. 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 possibilite 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 de trabalhadores/as, tratando situações iguais de forma igual e situações diferentes de forma diferenciada.

2.26. Da aplicação das normas legais citadas, resulta a obrigação de a 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 (CT), sendo legítimo ao empregador recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este 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.

2.27. No pedido efetuado pela trabalhadora, vem esta, solicitar a prestação de trabalho em regime de horário flexível da seguinte forma: *“Face a situação solicito o horário 09h/16h e 11h/18h.”*

2.28. Alegou para o efeito que tem um filho em idade pré-escolar.

2.29. Do contrato de trabalho junto pela entidade empregadora, afere-se que a

requerente se encontra vinculada a um contrato de trabalho de 40/h semanais.

2.30. Analisando o pedido de horário flexível apresentado pela trabalhadora, afere-se que a amplitude horária diária e semanal não corresponde ao número de horas para a qual foi contratada.

2.31. De facto, a trabalhadora solicita um horário flexível das 9h às 16h ou das 11h às 18h, perfazendo um total de 7/h diárias ou 35/h semanais das 40/h a que se encontra vinculada contratualmente.

2.32. Afere-se ainda do pedido da trabalhadora, que a requerente não procedeu à junção da declaração da qual conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, conforme determina o ponto i) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.33. Igualmente se verifica que a requerente não indicou qual o prazo dentro do qual pretende ver elaborado o horário flexível, nos termos do disposto da alínea a) do n.º 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.33. Assim, face ao acima exposto verifica-se que a trabalhadora não elaborou o pedido cumprindo os requisitos do artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.34. Assim e não obstante o acima exposto, cumpre referir que, pode sempre a Trabalhadora requerente, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, indicando a amplitude horária diária e semanal que pretende e a que está vinculada, de acordo com horário de funcionamento do serviço onde se encontra adstrita e nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, bem como proceder à junção de declaração em falta e constante do ponto 2.32, bem como a informação constante do ponto 2.33.

2.34. Quanto aos demais fundamentos invocados na intenção de recusa da

entidade empregadora, fica a sua análise jurídica prejudicada pela verificação deste facto.

2.35. Sem prejuízo do anteriormente exposto, aluda-se para o facto de que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

2.36. Saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos/as trabalhadores/as 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 da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ...

3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora de 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 UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 16 DE SETEMBRO DE 2020