

PARECER N.º 446/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 3671-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu por email de 25/8/2020 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... requeria o horário flexível da seguinte forma:

Bom dia,

Venho por este meio solicitar que me seja atribuído um regime de horário flexível para prestar assistência a minha filha menor, pelo período de 4 anos com o seguinte horário:

Segunda a sexta-feira:

. Manhã – 09.30h – 14.30h

. Pausa – 14.30h – 15h

.Tarde – 15h – 18h

Sábado e domingo:

.Folga

Para devidos efeitos declaro que a menor vive em comunhão de mesa e habitação

1.3. Por email de 11/8/2020, e carta registada, a entidade empregadora comunicou à trabalhadora a sua intenção de recusa do pedido de horário flexível como seguidamente, se reproduz:

Boa tarde ...,

Na sequência do e-mail infra, por intermédio do qual é solicitado o “regime de horário flexível” aí indicado, serve o presente para remeter em anexo a comunicação/resposta da empresa, a qual vai no sentido de indeferir tal pedido pelas razões aí indicadas.

Por razões de ordem prática/formal solicitamos que confirme a boa recepção deste e-mail e do referido anexo que constitui a comunicação/resposta da empresa.

Exma. Senhora ...

Acusamos a recepção da V. comunicação recebida no passado dia 01 de agosto, por intermédio da qual solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, nos termos e segundo as condições aí indicadas, cumprindo-nos desde já informar que, sem prejuízo de ser uma prioridade da empresa promover políticas ativas de conciliação da vida profissional e familiar no sentido de melhorar o reconhecimento e valorização da gestão dos seus recursos humanos, informamos que é nossa intenção, nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, recusar o pedido que nos foi formulado, com os fundamentos

que a seguir se enunciam.

Apesar da recusa que ora se comunica, está a empresa totalmente disponível para, em conjunto com V. Exa., encontrar uma plataforma de acordo que permita gizar um horário de trabalho que, simultaneamente, vá ao encontro dos V. interesses e minimize o impacto no regular funcionamento do estabelecimento onde atualmente exerce funções.

Assim:

Através da mencionada comunicação, vem a Exma. Sra. requerer a prestação de trabalho em regime de horário flexível pretendendo que lhe seja atribuído um horário de trabalho fixo, de segunda a sexta feira, com início as 9h30m e termo as 18.30, com pausa de 30m para almoço e descanso / folga aos fins de semana.

Alega, para tal, ser mãe de uma filha menor, sendo que o objetivo de tal horário será "prestar assistência a filha (...) pelo período de 4 anos como seguinte horário:

Segundo a sexta-feira:

. Manhã- 09.30h -14.30

. Pausa- 14.30h -15h

. Tarde- 15h -18h

Sábado e domingo:

. Folga (...)"

Ora, sem prejuízo das razões substanciais que infra se descreverão e que sustentam a recusa do pedido formulado, verifica-se desde logo que o requerimento horário apresentado não cumpre os requisitos legalmente estabelecidos, o que, desde logo, importa o respetivo indeferimento.

Com efeito, no requerimento apresentado V. Exa. indica, pura e simplesmente, um horário fixo - com o preciso horário de entrada, período de intervalo e hora exata de saída -, não conferindo, pois, a empresa a possibilidade da efetiva determinação do respetivo horário de trabalho,

facto que, naturalmente, vai contra o regime previsto para o horário flexível.

Assim, analisado o pedido em apreço, desde logo ressalta a omissão de um verdadeiro horário flexível, facto que, per si, determina o respetivo indeferimento, o qual se formaliza pelo presente.

Sucede que, ainda que assim não se entenda, sempre se dirá que, conforme e do V. inteiro conhecimento, V. Exa. foi contratada pela ..., para exercer as funções de ..., sendo condição essencial o cumprimento de um horário de trabalho por turnos rotativos, distribuído de Segunda-Feira a Domingo, o qual pressupõe, também, a prestação de trabalho durante todo o período de funcionamento do ... e, como é evidente, nos vários turnos que o compõem e que incluem a prestação de trabalho noturno e aos fins de semana.

As referidas condições e disponibilidade para o exercício das funções profissionais nos mencionados horários foram, como indicado, determinantes para que a sua contratação, facto que, para além de ter sido plena mente assumido e aceite por V. Exa., tem como fundamento as exigências imperiosas do funcionamento do ... onde exerce atividade.

De facto, o ... onde assume funções, sito no ..., tem normalmente o seguinte horário de funcionamento: Segunda-Feira a Quinta Feira, das 10h as 23 horas e sexta feira, fins de semana e véspera de feriado, das 10h as (24 horas.

Por sua vez, os horários de início e termo do período normal de trabalho são realizados em regime de turnos rotativos, de acordo como referido horário de funcionamento, estando nesta altura afetas ao estabelecimento em apreço três colaboradoras (duas a tempo completo e uma em regime de tempo parcial) que, naturalmente, vão dividindo entre si os vários turnos rotativos (incluindo trabalho noturno), permitindo assim que cada uma das referidas colaboradoras consiga conciliar a

respetiva vida profissional com a respetiva vida familiar.

Ora, o eventual deferimento da pretensão agora deduzida originaria uma imediata sobrecarga das outras trabalhadoras no período noturno e a evidente impossibilidade destas manterem uma vida familiar regular, manifestando-se assim, uma verdadeira colisão de direitos entre as colaboradoras daquele estabelecimento, facto que não poderá ser aceite pela empresa.

Na verdade, a acolher-se o pedido, que nos é dirigido estar-se-ia conscientemente a prejudicar os direitos e interesses dos restantes trabalhadores que, em concreto, ver-se-iam confrontadas com o facto de ter de assumir, nomeadamente, a prestação do trabalho noturno que até gora vinha sendo por si desempenhado.

Tal situação, resultaria numa verdadeira colisão de direitos entre trabalhadores, com sérias consequências para o regular funcionamento e produtividade do ... em causa, consequências essas que não serão aceites pela empresa.

De outro modo, a acolher-se o pedido formulado e com o objetivo de emprestar algum "equilíbrio" aos horários das duas restantes colaboradoras, ver-se-ia a empresa confrontada com a necessidade de contratar uma colaboradora adicional, situação que, do ponto de vista da viabilidade financeira do estabelecimento e totalmente inviável, sobretudo, numa altura em que, derivado do atual contexto pandémico, as vendas diminuíram significativamente.

Sublinhamos ainda que, da informação prestada não resulta, seja de que forma for, a composição do V. agregado familiar e, nomeadamente, se um dos outros membros poderá assistir e acompanhar a menor durante os dias em que a colaboradora prestará serviço após as 18.30 e fins de semana, sendo pois tal informação imprescindível para verificar se se encontra garantida a mencionada assistência familiar.

Face ao que antecede, entendemos que o horário que é agora solicitado por V. Exas. é, em concreto e pelas razões aduzidas, incompatível com o funcionamento da ... onde desenvolve a sua atividade, sendo, pois, imperioso e essencial que mantenha um horário em regime de turnos rotativos e que preste trabalho noturno, sob pena de colocar em causa a regular laboração do estabelecimento.

A ser assim, há que concluir pela desproporcionalidade do pedido que nos dirige e que nos conduz a respetiva decisão de indeferimento, sublinhando que o mesmo não leva em consideração o horário que consigo foi contratado (e que implicava a total disponibilidade para a prestação de trabalho em regime de turnos pelos vários dias da semana, incluindo com a prestação de trabalho noturno), sendo impossível a sua substituição atenta a atual composição de colaboradores do referido estabelecimento.

Ficamos, como de habitual, totalmente disponíveis para qualquer esclarecimento adicional que entenda conveniente e reiteramos a nossa total disponibilidade para, em conjunto, encontrarmos uma moldura de horário "intermedia" que permita satisfazer todos os interesses de todos os intervenientes, ou seja, os seus os das suas Colegas e os da empresa.

O Vosso pedido é, assim e pelos fundamentos indicados, indeferido.

1.5. A trabalhadora não apreciou a 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.

*

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 3º 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;

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

- 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”.

2.10.2. 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, das 9h30 às 18h, de 2ª a 6ª feira, para prestar assistência a filho menor de 12 anos, que consigo vive em comunhão de mesa e habitação.
- 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:
- o requerimento horário apresentado não cumpre os requisitos legalmente estabelecidos, o que, desde logo, importa o respetivo indeferimento.
 - foi contratada pela ..., para exercer as funções de ..., sendo condição essencial o cumprimento de um horário de trabalho por turnos rotativos, distribuído de Segunda-Feira a Domingo, o qual pressupõe, também, a prestação de trabalho durante todo o período

de funcionamento do ... e, como é evidente, nos vários turnos que o compõem e que incluem a prestação de trabalho noturno e aos fins de semana.

- o ... onde assume funções, sito no ..., tem normalmente o seguinte horário de funcionamento: Segunda-Feira a Quinta Feira, das 10h as 23 horas e sexta feira, fins de semana e véspera de feriado, das 10h as 24 horas.

- os horários de início e termo do período normal de trabalho são realizados em regime de turnos rotativos, de acordo como referido horário de funcionamento, estando nesta altura afetas ao estabelecimento em apreço três colaboradoras (duas a tempo completo e uma em regime de tempo parcial)

- estar-se-ia conscientemente a prejudicar os direitos e interesses dos restantes trabalhadores que, em concreto, ver-se-iam confrontadas com o facto de ter de assumir, nomeadamente, a prestação do trabalho noturno que até gora vinha sendo por si desempenhado.

- ver-se-ia a empresa confrontada com a necessidade de contratar uma colaboradora adicional, situação que, do ponto de vista da viabilidade financeira do estabelecimento e totalmente inviável, sobretudo, numa altura em que, derivado do atual contexto pandémico, as vendas diminuíram significativamente.

2.24. Quanto aos motivos imperiosos do funcionamento do serviço, constata-se que a entidade empregadora descreveu que não é possível assegurar os turnos do período na noite assim como fins de semana e feriados, existindo uma sobrecarga do horário para os outros profissionais, concluindo pela impossibilidade de os/as restantes trabalhadores/as do serviço assegurarem os referidos turnos,

alegadamente a descoberto e comprometendo os períodos de descanso.

2.25. A verdade é que a entidade empregadora, demonstra qual ou quais os motivos legais ou contratuais que determinam a impossibilidade de rotatividade de turnos dos/as diversos/as trabalhadores/as, bem como os horários que, no seu entender, deixariam de ficar convenientemente assegurados, face aos meios humanos necessários e disponíveis para a aplicação do horário pretendido por esta trabalhadora requerente, pelo que apenas nos resta concluir pela demonstração das exigências imperiosas do funcionamento do serviço.

2.26. Cumpre referir que pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56.º e 57.º do Código do Trabalho, desde que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

2.27. 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.

2.28 Face ao que antecede, considera-se que a recusa 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 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 Pode sempre a trabalhadora, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível, nos termos constantes no artigo 56º e 57º do Código do Trabalho, desde

que contenha as horas de início e termo do período normal de trabalho que lhe for mais conveniente de forma a realizar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal e tendo em consideração os tempos de organização do trabalho do estabelecimento onde exerce funções.

3.3 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 16 DE SETEMBRO DE 2020, COM OS VOTOS CONTRA DA REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL (CGTP-IN), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.