

PARECER N.º 646/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 5212-FH/2020

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu em 19.11.2020 por correio registado datado de 18.11.2020 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 na entidade supra identificada.

1.2. Por carta datada de 28.10.2020 e entregue em 29.10.2020, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme a seguir se transcreve:

“(…)

..., Assistente de ..., a exercer funções no Serviço de ..., a partir do próximo dia 01/01/2021, vem nos termos do disposto no artigo 56.º, n.º 3 do artº 127 e al. b) do nº 2 do artº 212 todos do Código do Trabalho em vigor, e demais normas legais e regulamentares aplicáveis, vem requer a V.ª Ex.ª que lhe seja atribuído um regime de horário de trabalho em jornada contínua para prestar assistência inadiável e imprescindível à sua filha menor de doze anos com o seguinte horário de trabalho:

Das 05:00 horas às 12:30 horas.

Para os devidos efeitos, declara que o menor tem menos de 12 anos de idade, vive em comunhão de mesa e habitação com o requerente e com a mãe que está impossibilitada de requerer horário flexível ou de jornada continua por estar colocada no Agrupamento de Escolas de ..., ou seja, distante da casa morada de família, e com contrato de trabalho a termo incerto. Mais, declara que a menor entra na escola que frequenta às 8:00h e termina às 13:00H porque não frequenta AEC.

Para tanto junta: CC da menor, comprovativo da sua idade e filiação; Declaração do Agrupamento de ..., comprovativo em como sua mulher e mãe da menor trabalha no citado agrupamento e qual horário de trabalho; horário escolar da menor e print da AT com composição do agregado familiar,

(...)”

1.3. Por carta datada de 06.11.2020, a entidade empregadora comunicou ao trabalhador a intenção de recusa, nos seguintes termos:

“(...)”

Assunto: *Resposta a pedido de horário nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho*

Exmo. Senhor,

Somos pelo presente a acusar a receção do requerimento de V. Exa, rececionado a 29 de outubro de 2020, mediante o qual é solicitada a atribuição de um horário flexível em regime de jornada contínua entre as 05h00 e as 12h30 para prestar assistência inadiável e imprescindível a filha menor de 12 anos, cujo conteúdo mereceu a nossa melhor atenção, na

sequência do início da sua prestação de trabalho na empresa, com produção de efeitos ao próximo dia 1 de janeiro.

Nessa sequência, cumpre informar:

A ... é uma sociedade comercial que tem, nomeadamente, por objeto social a prestação de serviços a terceiros, exercendo a sua atividade nos ... de ..., ..., ... e ...

A atividade desta Empresa, no âmbito em referência, é fundamentalmente de cariz operacional, tendo por finalidade prestar serviços contratados pela entidade gestora ... nos ... que indicamos supra. Neste contexto, a concessão de qualquer horário especial ao abrigo da proteção da parentalidade terá de ser analisada atento o princípio de equidade e o facto de a ... no exercício da atividade em referência se encontrar adstrita ao cumprimento de obrigações contratuais para com a ..., implicando, no presente caso, o dever de prestar serviço assistência a passageiros de mobilidade reduzida, em qualquer dia da semana e a qualquer hora do dia, dependendo a execução dessas obrigações das solicitações do Cliente. Desta feita, encontra-se esta Empresa em funcionamento contínuo durante 24 horas, abrangendo sábados, domingos e feriados, pelo que a organização dos horários dos trabalhadores afetos diretamente à atividade operacional do serviço de assistência a ... de ... é efetuada segundo o regime de turnos (artigo 221.º/1 do Código de Trabalho).

Tendo todo o supra exposto em consideração, cumpre, no caso concreto, procederá explicação com base na qual entende esta Empresa não poder aceder ao requerido por V.^a Exa, o que fazemos com base nos seguintes fatores:

i) A ..., através dos serviços de informações, pode assistir diariamente, no ... , em ..., a uma média de 130 ..., distribuídos por uma amplitude de 24 horas.

ii) Os grupos de trabalho encontram-se constituídos, em média, por 60 elementos, sendo necessários um total de 40 trabalhadores para assegurar a operação diária, existindo diariamente dois grupos de serviço, divididos por 4 horários diferentes, enquanto um terceiro grupo de trabalho se encontra em descanso complementar e semanal;

iii) A organização do tempo de trabalho é efetuada em consonância com o estipulado no Código de Trabalho, encontrando-se ajustado, sem margem de manobra, às necessidades operacionais;

iv) Acresce que o intervalo de refeição e descanso para um horário de trabalho a tempo completo é de 1 (uma) hora, organizando-se a alocação dos recursos também em função dessa indispensável pausa pelos trabalhadores;

v) Nesta sequência, e sem prejuízo de obrigatoriamente se levar em linha de conta que o início da prestação de trabalho se iniciará apenas no dia 1 de janeiro de 2021, o que comporta um enorme grau de imprevisibilidade relativamente ao volume operacional nesse momento, face à atual crise do sector da ... decorrente da pandemia da COVID, pode adiantar-se com os dados ao momento, que o horário pretendido se verificará entre as 5h00 e as 12h30, e a sua atribuição do horário, ao momento, implicaria a necessidade de redução do intervalo de refeição e descanso, bem como a impossibilidade de se dar resposta, dentro dos limites mínimos de qualidade, aos quais esta Empresa está obrigada, em todos os dias da semana, nas seguintes amplitudes horárias:

2ª Feira - amplitude 12h31-04h59

3ª Feira - amplitude 12h31-04h59

4ª Feira - amplitude 12h31-04h59

5ª Feira - amplitude 12h31-04h59

6ª Feira - amplitude 12h31-04h59

Sáb. - amplitude 12h31-04h59

Dom - amplitude 12h31-04h59

Atento o supra exposto, face ao intervalo de tempo que ainda medeia entre o início da prestação de trabalho, bem como à presente realidade, cumpre-nos afirmar que a organização do tempo de trabalho nos moldes descritos não se mostra suscetível de ser alterada, por razões de funcionamento da empresa e por impossibilidade de substituição de V. Exa nos horários em causa, sem recurso a contratação externa ou a prestação de trabalho extraordinário, e sem cumprimento das regras sobre limites de tempo de trabalho e de descanso dos restantes trabalhadores que não disponham de limitações de horário, na medida em que tal implicaria uma redução do número mínimo de trabalhadores, no serviço ao qual Vexa está afeta, nos horários supra mencionados.

Assim, face ao atual contexto operacional e organizacional aludido supra, que nomeadamente considerámos na medida da impossibilidade de prever o volume operacional nos próximos meses face à atual crise pandémica, a atividade desenvolvida pela ..., no presente âmbito, preenche o requisito de recusa previsto no artigo 57.º, n.º 2 do Código de Trabalho, pelo que, por motivos imperiosos ligados ao regular funcionamento do serviço de assistência a ... de ... a que acresce a impossibilidade de substituir V.ª Exa, não nos é possível aceder ao pedido de prestação de trabalho em regime de horário flexível nos termos por V. Exa formulados.

Sem outro assunto, subscrevemo-nos com os melhores cumprimentos,

(...)”

1.4. Por carta datada de 16.11.2020, o trabalhador remeteu a sua apreciação, nos termos a seguir transcritos:

“(…)

Carta Registada c/AR

..., 16 de novembro de 2020

Ass: Apreciação da vossa resposta ao requerimento de horário nos termos do disposto no artº 56 do CT

Exmos. Senhores,

..., Assistente de ..., notificado da vossa decisão de indeferimento de aplicação de horário contínuo, requerido nos termos do disposto no artº 56 do CT, vem nos termos do nº 4 do artº 57 do CT apresentar sua APRECIACÃO, relativamente aos fundamentos de recusa, o que faz com seguintes termos:

1.º

Os fundamentos apresentados nos pontos i) a iv) relaciona-se com a atividade normal e comum da empresa (extra pandemia SAR-COV-19)

2º

Sucedo que, o requerente, foi trabalhar para empresa entre 19/05/2014 e 8/4/2020, com as mesmas funções - ... e a partir da 13/09/2018 passou a deter o horário que, está a requerer

3º

O que demonstra que em circunstâncias normais e comuns não é incompatível com as suas Funções e atividade da empresa a prática do horário requerido

4º

Sendo, pois, tais argumentos falíveis

5.º

No que respeita aos fundamentos constantes do ponto v), é verdade que a prestação de trabalho apenas se iniciará a 1 de janeiro de 2021, contudo, exatamente para poder haver previsão no trabalho e cumprir prazos, o requerente formalizou já o seu pedido

6.º

Sendo certo que o poderá renovar a 1 de janeiro de 2021, data em que o fundamento imprevisibilidade não poderá ser alegado

7.º

Mais, no horário requerido, a empresa deverá ter sempre um ... a desempenhar funções

8.º

Ora, cumprindo o requerente com um horário no qual existe atividade, não se compreende por razão teria de ser substituído por outro pessoal contratado externamente

9.º

Já quanto ao descanso, também-----

Nestes termos os fundamentos invocados não se aplicam ao caso concreto, devendo ser revista a decisão.

(...)”

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 dispondo 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 arbítrio 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,

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

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 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 desígnios 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 formulado requerente, afere-se que o mesmo refere que *a exercer funções no Serviço de Handling a partir do próximo dia 01.01.2021.*

2.28. Solicitado o contrato de trabalho à entidade empregadora, vem esta informar que *o presente pedido de horário se reporta a um vínculo laboral que terá início no dia 1.1.2021.*

2.29. As relações de trabalho são reguladas por meio de contrato de trabalho, que estipula os direitos e as obrigações de ambas as partes.

2.30. Ora, a relação jurídica de emprego entre a entidade empregadora e o requerente, que será baseada na assinatura de um contrato de trabalho, que ainda não existe.

2.31. Da informação constante do processo, afere-se a inexistência de qualquer relação jurídica de trabalho, portanto, a entidade empregadora não tem de seguir a formalidade prevista no artigo 57.º do CT.

2.32. Não se aferindo a existência de qualquer relação laboral, não se afigura que a CITE possa emitir parecer prévio à intenção de recusa do pedido formulado pelo requerente.

2.33. Não obstante o acima exposto, cumpre referir que, pode sempre o 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 vinculado, de acordo com horário de funcionamento do serviço, declarando ainda, que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação e qual o prazo em que pretende ver o seu horário elaborado, nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.34. 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.

2.35. 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 não emite parecer prévio referente à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pelo requerente ...

3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora de proporcionar aos/às trabalhadores/as 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 ao trabalhador 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 09 DE DEZEMBRO DE 2020